

Laura Tauriainen
AMMATILLISTEN POLKUJEN POHDINTAA DRAAMATYÖPAJASSA

Opinnäytetyö
KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU
Esittävän taiteen koulutusohjelma
Marraskuu 2010

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Taiteen yksikkö	Aika Marraskuu 2010	Tekijä/tekijät Laura Tauriainen
Koulutusohjelma Esittävän taiteen koulutusohjelma		
Työn nimi AMMATILLISTEN POLKUJEN POHDINTAA DRAAMATYÖPAJASSA		
Työn ohjaaja Marjo-Riitta Ventola Anna Myllylä		Sivumäärä 33 + 6
Työelämäohjaaja		
<p>Tässä opinnäytetyössä tutkitaan toiminnallisten menetelmien tuomista keskustelun rinnalle nuorten ammatillisia polkuja pohdittaessa. Opinnäytetyön tekijä suunnitteli ja ohjasi draamatyöpajan Taide- ja mediapaja Wankkuriin, joka on yksi Oulun kaupungin nuorten työpajoista. Työpajat on suunnattu työttömille, 17–24-vuotiaille nuorille, jotka ovat vaarassa jäädä koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle.</p> <p>Kyseessä on tapaustutkimus, jossa tutkitaan draamatyöpajan toimivuutta. Tutkimuksen pohjana on käytetty aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, tekijän omia kokemuksia ja havaintoja prosessista sekä kysymyslomakkeilla kerättyä palautetta. Opinnäytetyössä esitellään työpajojen lähtökohtana olevaa sosiaalipedagogista toimintaa, nuorten työpajojen toimintaa Oulussa, käsitellään ammatillisuutta ja käydään läpi draamatyöpajan sisältö.</p> <p>Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että toiminnalliset menetelmät auttoivat ammatillisten polkujen pohdinnassa. Nuoret käsittelivät ongelmakohtia osallistavan teatterin keinoin ja etsivät ja kokeilivat ratkaisumalleja yhdessä keskustellen. Draamaprosessi antoi uusia näkökulmia ja mahdollisuuden tarkastella ammatillisia haaveita eri kanteilta.</p>		

Asiasanat

ammatillinen kasvu, nuorten työpajat, sosiaalipedagoginen toiminta, soveltava draama

ABSTRACT

CENTRAL OSTROBOTHNIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES	Date November 2010	Author Laura Tauriainen
Degree programme Performing arts		
Name of thesis Considering occupational Paths in Drama Workshop		
Instructor Marjo-Riitta Ventola Anna Myllylä		Pages 33+6 Appendices
Supervisor		
<p>This thesis studies a process of bringing activating methods, alongside dialogues, when considering young people's occupational paths. The author of this thesis planned and directed a drama workshop for the Art and Media Workshop Wankkuri, which is one of the youth workshops organised in the city of Oulu. The workshops are intended for young people, from 17 to 24 year-olds, who face the possibility of failing to take part in studies and work life.</p> <p>It is a case study that studies the effectiveness of a drama workshop. The present study is based on existing literature in the field, the writer's own experiences and observations of the process and feedback gathered with questionnaires. The thesis explores the youth workshops in Oulu and the social pedagogical activities which the workshops are based on, and delves into occupationality and the content of the drama workshop.</p> <p>Based on the results of this study, it can be said that activating methods helped take the occupational paths into consideration. The youths processed the problems on their paths by participatory theatre. They sought and tried out different solutions in discussions. The drama process brought about new perspectives and an opportunity to view occupational dreams from different angles.</p>		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	1
2. KÄSITTEET	3
2.1 Sosiaalipedagoginen toiminta	3
2.2 Sosiokulttuurinen innostaminen	4
3. NUORTEN TYÖPAJAT OULUSSA	6
3.1 Nuorten työpajojen toiminnasta	6
3.1.1 Työ- ja yksilövalmennus	7
3.1.2 Taide- ja mediapaja Wankkuri	8
4. TYÖ JA KOULUTUS	9
4.1 Ammatillinen identiteetti	9
4.1.2 Nuorten ammatillinen identiteetti	9
4.2 Syrjäytyminen työ- ja koulu-elämästä	11
5. AMMATILLISUUDEN POHDINTA DRAAMATYÖPAJASSA	14
5.1 Ryhmä ja lähtökohdat	15
5.2 Draamatyöpajan kulku	16
5.2.1 Lämmittelyharjoitukset	17
5.2.2 Siltaharjoitukset	19
5.2.3 Draama aktivoivana toimintana	21
5.2.4 Purku	25
6. TULOKSET JA POHDINTA	27

LÄHTEET
LIITTEET

1. JOHDANTO

Ajatus opinnäytetyöni aiheeseen heräsi keväällä 2009 suorittaessani Taide- ja Mediapaja Wankkurilla työharjoittelujaksoa. Wankkuri on Oulun kaupungin nuorisoasiainkeskuksen alaisuudessa toimiva nuorten työpaja, jonne voi hakeutua 17–24-vuotiaat, työttömät nuoret, jotka syystä tai toisesta ovat vaarassa jäädä koulu- ja työelämän ulkopuolelle. Työttömyyden syynä ei yleensä ollut nuorten haluttomuus tehdä töitä, olivathan he hakeutuneet työpajallekin. Suurimmalla osalla oli useita kiinnostuksen kohteita, mutta he eivät tienneet missä ammatissa niitä voisi hyödyntää. Osalla oli ammattikin tiedossa, mutta jokin oli jarruttanut sen tavoittelussa.

Nuorten työpajoilla on tavoitteena tukea koulu- ja työelämään hakeutumista. Ihanne olisi, että nuoret menisivät kouluun tai työllistyisivät puolen vuoden pajajakson jälkeen. Tämä ei kuitenkaan käytännössä toteudu. Vaikka työpajoilla on ammatillaisia keskustelemassa valinnoista ja tukemassa niitä, polkuja ei aina pystytä hahmottamaan. Minulla heräsi ajatus toiminnallisten menetelmien tuomisesta keskustelun rinnalle ammatillisia polkuja mietittäessä.

Opinnäytetyöni tutkimus on tapaustutkimus, jonka kohteena on toteuttamani draamatyöpaja. Aluksi kerron sosiaalipedagogisesta toiminnasta ja sosiokulttuurisesta innostamisesta. Nuorten työpajojen toiminta Oulussa sekä oma draamatyöpajani ovat sosiaalipedagogista työtä ja draamatyöpajan ohjaajana toimin sosiokulttuurisena innostajana. Seuraavaksi esittelen nuorten työpajojen toimintaa Oulussa ja käsittelen ammatillista identiteettiä sekä koulu- ja työelämästä syrjäytymistä. Kerron draamatyöpajan vaiheista käyttämällä materiaalina sen suunnitelmaa, prosessin aikana pitämäni työpäiväkirjaa ja nuorten täyttämiä kysymyslomakkeita. Lopuksi pohdin draamatyöpajan toteutusta ja toimivuutta.

Vertaan ajatuksiani ja harjoitteita muun muassa Michael Rohdin työpajamalliin Hope Is Vital, Augusto Boalin forum-teatteriin ja Adam Blatnerin esittelemiin J.L. Morenon psykodraaman tekniikoihin. Rohd ja Boal ovat osallistavan yhteisöteatterin tekijöitä ja kehittäjiä. Molempien menetelmien keskiössä on dialoginen prosessi, jonka aikana pohditaan tie-

tyn yhteisön ongelmaa. Koska draamatyöpajassani käsitellään yksilön ammatillisuutta, vertaan sitä myös Morenon kehittämään terapiamenetelmään psykodraamaan, jonka keskiössä on yksilön sisäiset ongelmat.

Tutkin auttavatko toiminnalliset menetelmät synnyttämään vuorovaikutusta ja keskustelua, ja sitä kautta löytämään ammatillisia polkuja. Pohdin ryhmän merkitystä ja toimivuutta prosessin aikana. Draamatyöpajan ohjaajana roolini draamaprosessissa oli huomattava, joten pohdin myös omaa toimintaani, osallisuuttani ja onnistumistani sosiokulttuurisena innoittajana.

2. KÄSITTEET

2.1 Sosiaalipedagoginen toiminta

Sosiaalipedagogisen työskentelyn keskeisiä periaatteita ja tavoitteita on auttaa yksilöä ja yhteisöjä auttamaan itseään. Tavoitteisiin lisätään usein ihmisten rohkaiseminen toimintaan kohdatakseen ja ratkaistakseen arjen ongelmia, kehittääkseen elinolojaan ja toteuttaakseen itseään. (Hämäläinen & Kurki 1997, 18-19) Tarkoituksena on opettaa ihmiset arvostamaan itseään, ottamaan vastuu omasta elämästään ja muuntamaan sitä itselle paremmaksi. Koska sosiaalipedagogiset ongelmat ovat alati muuttuvia, toimintamenetelmiäkin on monia. Sosiaalipedagoginen toiminta voikin olla niin ennalta ehkäisevää, kuin korjaavaa, ja ulottua yksilötasolta yhteisöihin (Hämäläinen & Kurki 1997, 49). Suunnittelemassani draamatyöpajassa ihmisten itseauttaminen on keskiössä. Tarkoituksena on johdattaa osallistujat ongelmien äärelle ja auttaa heitä pohtimaan ratkaisuja. Jotta osallistujat pyrkisivät kohti tavoitteitaan draamaprosessin jälkeen, heidän täytyy uskoa itseensä. Ohjaajan ja ryhmän kannustus ovat tärkeitä, jotta osallistuja näkisi omat kykynsä ja luottaisi niihin.

Sosiaalipedagogisen toiminnan tulee olla joustavaa ja vuorovaikutteista. Sen metodologia perustuu aina dialogiin ja ihmisten osallistumiseen (Hämäläinen & Kurki 1997, 49). Draamatyöpajani toiminta on osallistavaa ja dialogisuus on tärkeässä osassa ihmisten tutkiessa itseään. Dialogisuuden perustana on luottamus ja hyväksyntä. Osallistujien ei pidä olla samaa mieltä, mutta keskustelun tulee olla rakentavaa. Toiminnallisten menetelmien tarkoitus on herättää keskustelua, jonka kautta osallistuja voisi löytää askelia polulla kohti ammatillisia haaveitaan. Toiminnan tulee olla ajatteluun innostavaa ja taiteen eri muodot sopivat erinomaisesti sosiaalipedagogiseen herkistämiseen (Hämäläinen & Kurki 1997, 49).

2.2 Sosiokulttuurinen innostaminen

Sosiokulttuurinen innostaminen on laaja-alaista ja siitä ollaan montaa eri mieltä. Joidenkin mielestä sosiaalipedagogiikalla ja sosiokulttuurisella innostamisella ei ole tekemistä toisensa kanssa. Yleisin näkemys kuitenkin on, että ”--innostaminen on ammatillista toimintaa, jonka tiedeperusta löytyy sosiaalipedagogiikasta.” (Hämäläinen & Kurki 1997, 196). Innostamista voidaan katsoa ja kuvata monesta eri perspektiivistä riippuen esimerkiksi kuvailijan ammatillisista tai ideologisista taustoista. Se suuntautuu ihmisen itsensä kehittämiseen ja toteuttamiseen, tasavertaisen subjektiuden tavoitteluun ja ihmisen kasvamiseen aktiiviseksi toimijaksi yhteiskunnassa. (Hämäläinen & Kurki 1997, 201–202). Minä näen sosiokulttuurisen innostamisen pedagogisuuden kautta ja sen avulla yritetään parantaa ihmisen elämän laatua. Ventolan (Ventola 2005, 35) mukaan ”Innostamisen pedagoginen ajattelu perustuu uskoon, että ihmisen omat ominaisuudet riittävät hänen parhaaseen kehittymiseensä”. Sosiokulttuurinen innostaminen tapahtuu yksilön ja yhteisön omilla ehdoilla. Ihmisen osallistuminen ja kehitys on hänestä itsestään kiinni, eikä siihen voi pakottaa.

Spontaanius ja joustavuus ovat sosiokulttuurisessa innostamisessa suuressa osassa, sillä tarkkoja ja pysyviä toimintamalleja tai aikatauluja ei voida määrittää. Jokainen yksilö ja yhteisö, ja tätä kautta innostamisprosessi, on erilainen, mikä täytyy ottaa suunnitelmissa huomioon. Vaikka tuntisi ryhmän lähtökohdat erittäin hyvin, aina kannattaa jättää tilaa muutoksille. Spontaanius ja joustavuus ovat ominaisuuksia, jotka tulevat esille myös puhuttaessa ihmisen luovuudesta. Lähdetään ajatuksesta, että kaikilla ihmisillä on kykyä ilmaisuun ja innostamisessa on tärkeää, että sitä ei ohjailla liikaa (Hämäläinen & Kurki 1997, 220–221). Osallistujille täytyy tehdä selväksi, ettei ole oikeita ja vääriä vastauksia. Osallistava teatteri on hyvä menetelmä sosiokulttuuriseen innostamiseen. Harjoitteiden ollessa tarpeeksi helppoja ja ilmapiirin avoin, kynnys osallistua madaltuu. Tästä huolehtiminen on ohjaajan tehtävä. Draamatyöpajassa käytettävät erilaiset työmuodot vievät osallistujat katsomaan menneisyyteen ja luomaan polkuja tulevaisuuteen (Ventola & Renlund 2005, 60). Jokainen joutuu työskentelemään oman itsensä kanssa käyttäen välineinä omia ajatuksiaan. Omia ajatuksia aletaan hiljalleen rinnastaa koettuun, nähtyyn ja kuultuun, vertailla muiden osallistujien ajatuksiin. Osallistuja pohtii ratkaisuja ongelmiinsa vuorovaikutuksessa ryhmän kanssa ohjaajan vain auttaessa kohti päämääriä.

Sosiokulttuurisesta innostamisesta puhuttaessa ei pidä unohtaa animaattoria, innostajaa. Hänen täytyy kyetä innostamaan ihmisiä osallistumaan ja vaikuttamaan. Innostajan tulee tuntea kenttä jolla toimii ja sen todellisuus (Hämäläinen & Kurki 1997, 231). Tämä vaatii häneltä itseltään kiinnostusta ja jaksamista tutkia ja tutustua yhteisön kulttuuriin. Draama-prosessin ohjaajan täytyy sosiokulttuurisena innostajana unohtaa omat ennakkoluulonsa ja mielipiteensä ja lähteä osallistujien haluista. Innostajan täytyy antaa osallistujille aikaa ja auttaa ongelmakohdissa eteenpäin. Dialogin syntyminen on sosiokulttuurisessa innostamisessa hyvin tärkeää. Jollei sitä synny, innostajan täytyy löytää välineet sen synnyttämiseen. Hämäläinen ja Kurki (Hämäläinen & Kurki 1997, 231–232) toteavat, että innostajat voivat olla luonteiltaan hyvin erilaisia, mutta yhteneviä ominaisuuksia löytyy. He listaavat Quintanan korostamia ominaisuuksia, joita ovat sosiaalinen herkkyyys, sosiaalinen sitoutuminen, sosiaalinen taistelutahto, pragmaattisuus, todellisuudentaju, tarvittavat sosiologiset tiedot ja palvelun henki (Hämäläinen & Kurki 1997, 232–233). Olivatpa innostajat minkä alan edustajia tahansa, nämä ominaisuudet yhdistävät heitä.

3. NUORTEN TYÖPAJAT OULUSSA

”Työpaja on yksilön lähtökohdat huomioiva sosiaalipedagoginen toimintamalli, jossa työn ja henkilökohtaisen sekä ryhmäohjauksen avulla tuetaan nuoren työllistymistä ja kouluttautumista sekä hänen elämänhallintaansa.” (Oulun kaupungin nuorisoasiainkeskus 2009, 5)

3.1 Nuorten työpajojen toiminnasta

Nuorten työpajat on tarkoitettu 17–24-vuotiaille, työttömille oululaisille nuorille, jotka ovat vaarassa jäädä koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle. Keskeisinä tavoitteina on edistää nuorten työllisyyttä ja helpottaa opiskeluun hakeutumista. Näiden lisäksi nuorten tavoitteena on oppia työyhteisössä toimimista sekä saada lisää itseluottamusta ja kehittää elämänhallintataitoja. (Oulun kaupungin nuorisoasiainkeskus 2009, 7–8)

Peruspajajakso, työpajojen päätuote, kestää pääsääntöisesti kuusi kuukautta. Tämä koostuu kahden kuukauden harjoittelusta sekä neljän kuukauden palkkatuellisesta työsuhteesta. Muita tuotteita ovat kuntouttavan työtoiminnan pajajakso, työssäoppimis-/harjoittelujakso, muut määrämittaiset jaksot ja asiantuntijapalvelut. (Oulun kaupungin nuorisoasiainkeskus 2009, 9–10)

Nuorten työpajoille voi hakeutua omien kiinnostusten mukaan. Jokainen työpaja edustaa eri ammattialaa, ja työtehtävät ovat niihin liittyviä. Pääsääntöisesti pajoilla tehdään ulkopuolisten asiakkaiden toiveiden mukaisia tilaustöitä tai tarjotaan heille palveluita. Peruspajajakso koostuu itse työstä, työ-, yksilö-, työelämä- ja ryhmävalmennuksesta, koulutuksesta, työelämään ja koulutukseen tutustumisesta, yhteisistä tietoisuuksista ja muusta toiminnasta. (Oulun kaupungin nuorisoasiainkeskus 2009, 10–11)

3.1.1 Työ- ja yksilövalmennus

Työn konkreettinen tekeminen ei ole vielä valmennusta. Työvalmennus on nuoren tavoitteiden ja tarpeiden mukaista päivittäistä työnohjausta. Nuorta tuetaan ja hänelle annetaan palautetta työprosessista sekä omasta kehityksestä tavoitteiden suuntaisesti. Työvalmentajan palautteen tukemana nuori tulee tietoiseksi omista vahvuuksistaan, kehitysprosessistaan ja -tarpeistaan. (Pekkala 2004, 26; Oulun kaupungin nuorisoasiainkeskus 2009, 10)

Yksilövalmennuksessa on tärkeää työvalmentajan ja yksilövalmentajan yhteistyö, mutta päävastuu on yksilövalmentajalla. Yksilövalmennus on henkilökohtaista ohjausta, jossa tuetaan koulutukseen ohjautumista ja työllistymistä. Jokaiselle nuorelle tehdään pajajakson alussa henkilökohtaisiin tavoitteisiin pohjautuva kouluttautumiseen tai työllistymiseen tähtäävä suunnitelma. Suunnitelman toteutumista arvioidaan koko pajajakson ajan. Yksilövalmennuksessa nuori voi saada ohjausta omien tarpeidensa mukaan myös itse työhön liittymättömissä asioissa.

Nuorten työpajojen laatukäsikirjassa 2009 on eritelty työvalmennuksen ja yksilövalmennuksen tavoitteet seuraavasti:

Työvalmennuksen tavoitteet:

- tukea opiskeluun ja ammatilliseen koulutukseen hakeutumista ja koulutuksesta selviytymistä.
- Edistää nuoren ammatillisia valmiuksia ja työllistymistä
- lisätä nuoren osallisuutta ja aktiivisuutta sekä yleistä hyvinvointia

Yksilövalmennuksen tavoitteet:

- ammattikouluttamattomat nuoret; ammatinvalintaprosessin herättäminen, koulutusmotivaation vahvistaminen ja kouluttautumisen esteiden minimoiminen
- ammattikoulutetut; työnhakuun aktivointi, jatkokoulutukseen kannustaminen
- elämänhallintataitojen vahvistaminen
- voimavarojen, mahdollisuuksien ja tavoitteiden tunnistaminen sekä realististen polkujen rakentaminen tavoitteisiin (Oulun kaupungin nuorisoasiainkeskus 2009, 10–11)

3.1.2 Taide- ja mediapaja Wankkuri

Taide- ja mediapaja Wankkuri on yksi Oulun kaupungin nuorisoasiainkeskuksen alaisista nuorten työpajoista. Siellä työskentelee kaksi vakituista työvalmentajaa ja kymmenen nuorta. Wankkurin sisällä toimii mediayksikkö, jossa työskentelee viisi nuorta ja yksi ohjaaja. Pajalle otetaan lisäksi tilanteen salliessa työharjoittelijoita, yhdyskuntapalvelun suorittajia, erilaisia oppilaitostutustujia sekä nuoria kuntouttavaan työtoimintaan. (Kolppanen, Lintumäki & Rautio 2009, 3–4, 6)

Wankkurin toimintasuunnitelmassa sisällön osa-alueita ovat teatteri, valokuvaus, elokuva, kuvataide sekä festivaali- ja talkootyö. Jokainen pajajakso alkaa noin kahden viikon teatteri-ilmaisun kurssilla, jonka tarkoitus on vahvistaa itseluottamusta, esiintymistaitoa, yhteisöllisyyttä pajalla ja kehittää fyysistä kuntoa. (Kolppanen ym. 2009 4–6) Mediayksikön työtehtävät eroavat hieman muusta ryhmästä. Yksikön nuoret tekevät audiovisuaalisia ja graafisia tilaustöitä, tuottavat sisältöä nuorten media-areena Stykkariin ja taltioivat Wankkurissa toteutettavia tapahtumia. Mediayksikkö ja Wankkurin isompi ryhmä yhdistävät voimansa tehdessään esimerkiksi lyhytelokuvia tai talkootöitä. (Kolppanen ym. 2009, 7)

Päivittäisten työtehtävien lisäksi nuorilla on paljon muuta toimintaa. He osallistuvat työpajojen yhteisiin koulutuksiin sekä Wankkurin omille kursseille. Ryhmät käyvät tutustumassa Oulussa sijaitseviin kulttuuri- ja media-alan koulutusta tarjoaviin oppilaitoksiin, kulttuurilaitoksiin ja yrityksiin. Jokainen nuori suorittaa kahden viikon mittaisen työelämäntutustumisjakson häntä kiinnostavassa yrityksessä tai yhteisössä. Työpajalta käydään seuraamassa erilaisia kulttuurialan esityksiä ja osallistutaan työpajojen yhteisiin liikunta- ja virkistyspäiviin. (Kolppanen ym. 2009, 8–9)

4. TYÖ JA KOULUTUS

4.1 Ammatillinen identiteetti

Ammatillisen identiteetin katsotaan olevan osa yksilön persoonallista identiteettiä ja sillä tarkoitetaan ihmisen omaa käsitystä itsestään ammatillisena toimijana. Sitä miten hän näkee paikkansa ja asemansa sekä millaiseksi hän haluaa työssään ja ammatissaan tulla. Ammatilliseen identiteettiin sisältyvät myös olennaisesti työtä koskevat arvot, tavoitteet ja uskomukset. (Etäpelto & Vähäsantanen 2006, 26, 45; Stenström 1993, 37)

Ammatillisen identiteetin rakentaminen on vaihdellut eri aikakausien mukaan. Käsityöläinen kasvoi ammattiinsa samastumalla omaan sosiaaliluokkaansa. Ammatillinen identiteetti rakentui traditioita noudattamalla. Teollisessa tuotantotavassa oli tärkeää olla teknisesti taitava ja tehokas työntekijä. Oppiminen tarkoitti sääntöjen omaksumista ja valmiiksi määriteltyjen työtapojen noudattamista. Jälkiteollisessa tuotantotavassa kannustetaan ihmisiä olemaan yksilöitä ja pyritään itseohjautuvaan toimintaan ja jatkuvaan oppimiseen. Tämä edellyttää kuitenkin organisaatioiden ydinarvojen sisäistämistä ja noudattamista. (Etäpelto & Vähäsantanen 2006, 29–31)

4.1.2 Nuorten ammatillinen identiteetti

Stenström esittelee artikkelissaan *Ammatillisen identiteetin kehittyminen* (Stenström 1993, 33) Eriksonin persoonallisen kehityksen jaottelua. Sen mukaan kehitys on jaettu muun muassa kahdeksaan vaiheeseen, joihin jokaiseen liittyy jokin erityiskriisi. Nuoruuden kriisi on huomattavan tärkeä, sillä sen kautta nuori siirtyy aikuisuuteen. Nuoruuden ajan tehtävä on persoonallisen identiteetin muodostuminen ja ammatinvalinta. (Stenström 1993, 33)

Ammatinvalinta on olennainen osa identiteetin rakentamista, sillä se vaikuttaa suuresti

myöhempään elämään. Nuoren täytyy etsiä ja pohtia vaihtoehtojaan. Valinnan tehtyään nuoren tulee sitoutua omiin henkilökohtaisiin päämääriin ja arvoihinsa. (Stenström 1993, 38–39) Ensimmäisen ammatillisen valinnan eteen joudutaan jo peruskoulun jälkeen, jolloin nuori miettii, lähteäkö lukioon vai hakeako suoraan ammatillisiin opintoihin. Joillekin ammatilliset haaveet ovat selvillä hyvin varhain. He tietävät mitä niiden saavuttamiseksi täytyy tehdä ja mikä polku kannattaa valita. Toisilla taas voi kestää vuosia päästä selville omista haluistaan ja valinta tehdään pakon edessä. Tällöin nuori saattaa hakeutua koulutukseen, joka ei häntä oikeasti kiinnosta, tai jäädä kokonaan koulu- ja työelämän ulkopuolelle.

Ammatillisen identiteetin muodostumiselle keskeinen jakso on peruskoulun jälkeinen koulutus. Sen aikana kartutetaan niin ammattitaitoja kuin taitoja vastaanottaa työelämän muutoksia. Kypsan identiteetin omaava henkilö pystyy helpommin mukautumaan muutoksiin ja menetyksiin. (Stenström 1993, 42–43) Koulussa annetaan eväät työelämää varten, mutta käytäntö opettaa. Kypsä ammatillinen identiteetti ei tarkoita muuttumatonta vaan joustavaa. Omaa työtoimintaa refleктоimalla ja pohtimalla ammatillinen identiteetti muovautuu ja kehittyy läpi elämän. (Etäpelto & Vähäsantanen 2006, 28)

Yhteiskunnan muuttuessa myös suhtautuminen työhön on muuttunut. Nuoret lähtevät omista yksilöllisistä tarpeistaan ja haluistaan. Vaihtoehtojen runsaus voi nykyään muodostua ongelmaksi ja nuorten on vaikea muodostaa identiteettiä. (Stenström 1993, 40) Nuoret voivat olla joko epävarmoja tai eivät osaa rajata kiinnostuksen kohteitaan. He saattavat aloittaa erilaisia koulutuksia, mutta lopettavat hyvin pian. Nuoret eivät välttämättä usko mahdollisuuksiinsa menestyä, joten he mieluummin jättävät yrittämättä kuin epäonnistuvat. Toisaalta on yksilöitä, jotka ovat niin kiinni ammatillisissa haluissaan, etteivät epäonnistuttuaan näe muita vaihtoehtoja. Osa nuorista ajattelee koulun ja työn sitovan liikaa. He eivät yksinkertaisesti ole valmiita aikuistumaan. On syy mikä tahansa, koulu- ja työelämästä syrjäytymisen riski on suuri.

4.2 Syrjäytyminen työ- ja kouluelämästä

Nuorten työstä ja koulutuksesta syrjäytymiseen löytyy useita syitä yksilö- ja yhteiskuntatasolta. Nuorella voi olla vaikeuksia sopeutua yhteiskunnan koulutusjärjestelmään ja luoda itselleen koulutusuraa (Hämäläinen 2000, 30–31). Hänellä voi olla oppimisvaikeuksia, ongelmia kotona tai hän saattaa kyseisessä elämänvaiheessa arvottaa muut asiat koulun ja työn edelle. Vähiten kouluttautuneet ihmiset ovat huonoimmassa asemassa työmarkkinoilla käytävässä kilpailussa. Alati muuttuvilla työmarkkinoilla ja koulutusmahdollisuuksien kirjossa voi päämäärätietoisillakin nuorilla olla vaikeuksia löytää tarvittavia polkuja haaveiden saavuttamiseksi.

Lähiyhteisöt ovat merkityksellisiä nuoren kehityksen kannalta. Perhe toimii tukiverkkona koko koulu-uran ajan. Vanhempien ja perheen odotukset ja asenteet vaikuttavat koulussa viihtyvyyteen ja nuoren motivaatioon. Vanhempien tuki on hyvin tärkeää ja sen puute saattaa korvaantua kaveripiirillä, jonka vaikutusvalta joihinkin nuoriin on huomattava. (Kallunki & Kangaskesti 1997, 74; Nyysölä & Pajala 1999, 55) Vaikka nuori itse haluaisi käydä koulua, voi kavereiden painostus muuttaa elämän suuntaa. Nuori peilaa itseään muihin ja hakee hyväksyntää. Jos suhteet vanhempiin on rikkonaiset, tätä hyväksyntää haetaan kaveripiiristä.

Oppimisvaikeudet ovat yleinen syy koulutuksen ulkopuolelle jäämiseen tai jättäytymiseen ja ne ovat yleensä lähtöisin jo peruskoulusta, jossa on tietty normi mihin tähdätään eikä opettajilla ole resursseja ottaa huomioon jokaista oppilasta yksilötasolla. Aila Kallungin ja Anu Kangaskestin (Kallunki & Kangaskesti 1997, 71) mukaan oppilaita luokitellaan koulumenestyksen mukaan ja epäonnistuminen laitetaan heidän omaksi syykseen. Heikolla menestyksellä peruskoulussa on seurauksensa, sillä päättötodistuksella ei päästä aina halutulle alalle. Aiemmat vaikeudet vaikuttavat myös nuoren itsetuntoon ja oppimiskokemuksiin myös tulevaisuudessa. Koulun keskeyttäminen myöhemmässä vaiheessa katsotaan nuoren omaksi päätökseksi, eikä taustalla vaikuttaneita yhteiskunnallisia rakenteita oteta huomioon (Kallunki & Kangaskesti 1997, 71).

Koulutuksesta pois jäänyt nuori katsotaan automaattisesti syrjäytyneeksi, kun kauaskanto-

sen omaan itseen panostamisen sijaan hän antautuu hetkellisille houkutuksille (Nyyssölä & Pajala 1999, 58). Koulussa opitaan ympäröivässä yhteiskunnassa tarvittavia perustaitoja ja tietoja, kuten sääntöjä ja aikatauluja, jotka ovat joidenkin nuorien mielestä liian kahlitsevia. Yksilökeskeisiä ammatteja ihannoidaan, koska silloin voi itse määrittää työajat ja -panoksen. Vastuuta ja aikuistumista halutaan siirtää mahdollisimman pitkälle. Yksilö on varsinaisesti syrjäytynyt vasta, kun hän itse kokee vieraantumista ja ajautuu keskeisten yhteiskunnallisten alueiden ulkopuolelle (Kallunki & Kangaskesti 1997, 71).

Koulu- ja työelämän ulkopuolelle jäädessä rahan saaminen ei ole itsestään selvyys. Jos alle 25-vuotias nuori kieltäytyy hänelle osoitetusta koulutus-, työ- tai työharjoittelupaikasta, häneltä voidaan evätä työttömyysturva (Nyyssölä & Pajala 1999, 85). Ammattikouluttamattoman, alle 25-vuotiaan nuoren tulee hakea keväisin ja syksyisin yhteishaussa koulutukseen. Yhteishausta käytetään myös negatiivisviritteistä nimitystä pakkohaku ja sillä on ristiriitaisia tuloksia. Joitakin se puskee eteenpäin koulu- ja työuralla, toisia taas työntää syvemmälle syrjäytymisen kuiluun viimeisenkin rahalähteen ehtyessä (Nyyssölä & Pajala 1999, 85–86). Pakkohaun seurauksena kouluihin mennään kuluttamaan aikaa, jotta saataisiin opintotukea. Päivät rytmittyvät ja sosiaalinen elämä pysyy vireämpänä, mutta opiskelumotivaatio voi kärsiä epäkiintoisan alan vuoksi. Taloudellinen sanktio onkin varsin epäpedagoginen keino motivoida nuoria luomaan ammattiuraa (Hämäläinen 2000, 36). Monet nuoret ovat löytäneet pakkohausta kuitenkin porsaanreiän hakemalla koulutuksiin, joihin heillä ei ole mahdollisuutta päästä.

Syrjäytymistä voi tapahtua yhtä aikaa eri elämänaalueilla, joten sitä ehkäisevässä ja lievittävässä toiminnassa täytyy ottaa huomioon ilmiön monisyisyys (Hämäläinen 2000, 31–32). Sosiaalipedagoginen toiminta on ihmisten auttamista rakentamaan itselleen parempaa arkea ja tehtävänä on kannustaa nuoria luomaan ammattiuraa, kehittää itseään ja tukea nuoren elämänhallintaa. Nuorta auttaessa täytyy huomioida hänen elämäntilanteensa, todellisuus, missä nuori pelkoineen, haluineen ja mahdollisuuksineen tosiasiaassa elää. (Hämäläinen 2000, 21, 37–38) Nuorta voi neuvoa kertoa vaihtoehtoista, keskustella ja auttaa kohti päämäärää. Valintojen tulee kuitenkin lähteä itsestä, jotta ne olisivat pysyviä. Valmiiden vastausten antaminen ei ole mielekasta, sillä nuoren täytyy oppia hallitsemaan itse omaa elämänsä. Yhteisöllisyyttä on korostettu sosiaalipedagogisessa toiminnassa (Hämäläinen 2000, 39). Lisäksi on helpottavaa kuulla, ettei ole yksin ongelmiansa kanssa. Samassa ti-

lanteessa olevien vertaistuki on arvokasta, koska heihin voi peilata omaa tilannettaan, kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Tällaisia vertaistukiryhmiä löytyy nuorten työpajoilta.

5. AMMATILLISUUDEN POHDINTA DRAAMATYÖPAJASSA

Käytän draamatyöpajani erittelyssä ja jäsentämisessä osittain Michael Rohdin Hope Is Vital- työpajatekniikoiden jaottelua. Patersonin mukaan (Paterson 1998, Foreword xi) Hope Is Vital on interaktiivinen työpajamalli, joka on suunniteltu ”for the nonactors”, ei-näyttelijöille, ja se on monella tavoin verrannollinen Augusto Boalin sorrettujen teatteriin. Rohd onkin muuntanut työpajamalliaan nähtyään Sorrettujen teatterin tekniikoita käytännössä. Hope Is Vital on alun perin suunniteltu HIV- ja AIDS-opetukseen, mutta myöhemmin Rohd huomasi sen soveltuvan yhteisöjen muidenkin ongelmien käsittelyyn. Hope Is Vital perustuu uskomukselle, että kasvatuksen tulee olla vuorovaikutteista. Se onkin hyvä dialogin eli vuoropuhelun väline, sillä se soveltuu kenelle vain ja missä vain. (Paterson 1998, foreword xi; Rohd 1998, preface xv–xviii) Draamatyöpajani noudattaa paljolti Hope Is Vitalin periaatteita. Halusin suunnitella kokonaisuuden, joka synnyttäisi vuoropuhelua eikä vaatisi aiempaa kokemusta teatterista.

Draamatyöpajani aktivointimateriaaliin olen ottanut joitain harjoitteita ja käsitteitä Augusto Boalin kehittämästä sorrettujen teatterin menetelmästä, forum-teatterista. Forum-teatteri on lähtöisin 1970-luvun Etelä-Amerikasta ja se on kehitetty käsittelemään yhteisöjen ongelmia ja sortoa. Forum-teatteri on osallistavaa teatteria, joka noudattaa tietynlaista kaavaa. Siihen kuuluvat ennalta harjoiteltu, sorrettujen kannalta onnettomasti päättyvä lyhyt-näytelmä, jokeri eli ohjaaja, sorretti ja sortaja (Sinivuori & Sinivuori 2007, 188–189). Jokeri toimii yleisön ja näyttelijöiden välissä, ohjaa tilannetta harjoittein ja kysymyksin ja on vastuussa vallitsevasta ilmapiiristä. Kohtauksia tarkastellessa olin itse jokerin kaltaisessa roolissa.

Jacob L. Moreno kehitti 1930-luvun paikkeilla psykodraaman (Blatner 1997, 13). Blatnerin (Blatner 1997, 14) mukaan ihmisellä on toiminnan nälkä ja hän pyrkii luonnostaan ilmaisemaan tunteitaan ja ajatuksiaan toiminnallisesti. Tähän perustuu yksinkertaisuudessaan psykodraamassa käytetyt toiminnalliset menetelmät, joilla on ollut merkittäviä seuraamuksia terapiaan ja kasvatukseen. Psykodraama tapahtuu ryhmässä, mutta siinä mennään syvälle yksilön mielen sopukoihin, jonka vuoksi sitä ei pidä harjoittaa ilman soveltuvaa kou-

lutusta tai terapeutin läsnäoloa. Menetelmät ovat sovellettavissa muuhunkin kuin kliiniseen työskentelyyn esimerkiksi henkiseen kasvuun tähtäävissä ohjelmissa ja ongelmanratkaisussa (Blatner 1997, 15). Pelkkiä menetelmiäkin käytettäessä ohjaajan täytyy olla valpas ja tietoinen rajoista, joita ei pidä ylittää. Psykodraama lähtee alitajunnan tasolta ja auttaa tutkimaan sinne säilöttyjä asioita. Myös draamatyöpajassani tutkitaan alitajuntaa ja siellä ehkä piileviä estoja. Käytin kuitenkin psykodraamasta lähteviä toiminnallisia menetelmiä harkiten enkä mennyt yhtä syvälle ihmisen mieleen.

Michael Rohd (Rohd 1998, 2) jakaa draamalliset harjoitukset kolmeen kategoriaan: lämmittelyharjoitukset, siltaharjoitukset ja aktivointimateriaali (”warm-ups – bridge activities – activating material”). Lämmittelyharjoitusten tarkoituksena on luoda turvallinen ilmapiiri, lämmitellä kehoa ja mieltä ja saada osallistujat toimimaan yhdessä. Siltaharjoitukset toimivat linkkinä lämmittelyn ja aktivoivan tekemisen välillä. Osallistujien energiaa aletaan kohdistaa käsiteltävään asiaan tekemisen ja keskustelun kautta. Aktivoivan tekemisen tarkoituksena on saada ryhmän kanssa aikaiseksi kohtausta. Kohtauksen tulee olla tunnistettavissa oleva ja niin kiintoisa, että katsoja haluaa vaikuttaa tulevaan. (Rohd 1998, 4; Rohd 1998, 97) Jäsenän Rohdin kategorioiden lisäksi draamatyöpajaa kappaleilla aloitus ja purku. Rohd sisällyttää nämä kategorioihinsa, mutta näen tapaustutkimuksessani tärkeäksi kertoa niistä hieman tarkemmin.

5.1 Ryhmä ja lähtökohdat

Kohderyhmäni oli Taide- ja Mediapaja Wankkurin suurempi ryhmä, johon kuului kymmenen nuorta. He olivat aloittaneet pajajaksonsa muutamaa viikkoa ennen minun osuuttani, joten he olivat ehtineet jo tutustua toisiinsa. Tiesin ennalta, että Wankkurissa aloitetaan jokainen pajajakso noin kahden viikon pituisella improvisaatiokurssilla. Otin tämän huomioon draamatyöpajaa suunnitellessani ja teimme vähemmän tutustumis- ja ryhmäytymisharjoituksia kuin tekisin muiden ryhmien kanssa.

5.2 Draamatyöpajan kulku

Ensimmäisenä päivänä kymmenestä nuoresta paikalla oli yhdeksän. Pajalaisten työpäivä alkaa kello 8.30 ja päättyy 14.30. Päivät aloitetaan aina samassa paikassa, jossa nuorten tulee olla ajoissa. Myöhästyjien tultua Wankkurin työvalmentajat kertoivat tulevan viikon aikataulun ja antoivat ohjat käsiini. Nuoret vaikuttivat innostuneilta ja odottavilta, mutta hyvin epätietoisilta tulevasta. Siirryimme draamatilaan. Uuteen tilaan tutustumiseen kannattaa käyttää aikaa, sillä se tuo turvallisuuden tunnetta (Sinivuori & Sinivuori 2000, 55). Draamatila oli meille kaikille kuitenkin jo ennestään tuttu.

Aloitin draamatyöpajani kysymällä nuorten vireys- ja keskittyneisyystasoa (ks. LIITE 1/1). Harjoituksessa käytetään käsiä ja kehoa ja näin jokainen osallistuu alusta alkaen tekemiseen. Harjoitus on helppo ja sitä ei voi tehdä väärin. Tärkeintä on kuunnella itseään. Nuoret olivat työpäivän alkaessa hieman väsyneitä, mutta melko keskittyneitä. Harjoituksessa tulee huomioida jokainen osallistuja. Näin he huomaavat jo tässä vaiheessa, että myös negatiiviset tunteet saa tuoda esille eikä ohjaajaa tarvitse mielistellä. Toistin tasojen kyselyn jokaisena aamuna.

Esittelin itseni, kouluni ja opinnäytetyöni. Koin tärkeäksi kertoa olleeni niin pajalaisena kuin ohjaajanakin, sillä molemmat ajanjaksot ovat muokanneet persoonallista ja ammatillista identiteettiäni ja työntäneet minua kohti teatteri-ilmaisun ohjaajuutta. Halusin nuorten tietävän olleeni heidän asemassaan muutama vuosi sitten ja olevani aidosti kiinnostunut heidän tulevaisuudesta. Kerroin tiedonkeruumenetelmäni ja selvensin tutkivani draamatyöpajaa, en kenenkään henkilökohtaista suoritusta. Rohkaisin nuoria antamaan rehellistä ja rakentavaa palautetta.

Ryhmän kanssa on sovittava heti alussa yhteisistä toimintasäännöistä. On hyvä kertoa mitä tehdään ja millä tavoin pelkojen ja epäilysten välttämiseksi. Jos leikkiminen tuntuu osallistujien mielestä typerältä, ohjaaja voi selittää mihin sillä tähdätään ja mihin sen toivotaan johtavan. Ohjaajan kannattaa jättää myös tilaa kysymyksille, sillä niihin vastaaminen lisää turvallisuutta ja sitoutumista ryhmään. (Lotta Ora 2005, 108–109; Sinivuori & Sinivuori 2007, 21) Lotta Ora kertoo artikkelissaan *Teatteri-ilmaisun ohjaajana yhteisöissä* (Lotta

Ora 2005, 109) korostavansa aina, että mitään erityistaitoja ei tarvita. Jos osallistujat eivät ole aikaisemmin osallistuneet draamatyöpajoihin, heillä saattaa olla ennakkoluuloja toimintaa kohtaan. Tällöin kannattaa selventää, että keskiössä ei ole lopputulos vaan prosessi. Vaikeilta tai ahdistavilta tuntuviin harjoitteisiin ei ollut pakko osallistua, mutta kannustin jokaista yrittämään, sillä onnistunut draamaprosessi vaatii jokaisen osallistujan panoksen. Kokemukseni pohjalta tiesin, etten voi antaa pajalaisille vapautta mennä istumaan silloin kun huvittaa, ja huomasin myös saman virneen heidän kasvoillaan, kuin miltä itse näytin pajalaisena. Olen huomannut, että jotkin ihmiset haluavat mennä sieltä mistä aita on matalin ja Wankkurin kaltaisissa nuorten yhteisöissä saatetaan työskentelyn alkuvaiheessa kokeilla onnistuuko se. Tämän ennakkokäsitykseni vuoksi pyysin heitä kertomaan minulle mikä ei tunnu hyvältä ja miksi, jos ei aio osallistua. Onnistuimmekin luomaan turvallisen ilmapiirin, sillä kukaan ei jättäytynyt pois yhdestäkään harjoitteesta. Vaikka ohjaajan roolin on tärkeä, osallistujien tulee ymmärtää vastuun draamaprosessin etenemisestä ja onnistumisesta olevan heillä (Rohd 1998, 7).

5.2.1 Lämmittelyharjoitukset

Teimme päivittäin jonkin nimileikin, koska kuten Päivi ja Timo Sinivuorikin (Sinivuori & Sinivuori 2000, 55) kirjoittavat, nimien oppiminen ja osallistujien tutustuminen mahdollisimman pian on hyvin tärkeää. Arvelin ryhmäläisten kuitenkin jo osaavan aika hyvin toistensa nimet, joten toin harjoitteisiin muita tavoitteita rinnalle, kuten iloisen mokaamisen harjoittelun. Simo Routarinteen (Routarinne 2004, 71) mukaan epäonnistuminen, eli mokaaminen, ei itsessään ole vaarallista vaan epäonnistumisen määrittelee oma suhtautumismme siihen. Käytän mielellään sanaa mokaaminen, koska se ei kuulosta yhtä negatiiviselta, kuin epäonnistuminen. Tarkoituksena oli siis tehdä selväksi, ettei mokaaminen ole maailmanloppu, vaan siitä jatketaan eteenpäin hyvillä mielin (Puhakka 2005, 70). Iloisen mokaamisen ymmärtäminen on hyvin tärkeää draamassa, jotta osallistujat uskaltavat heittäytyä tekemiseen. Mokailu oli nuorille tuttua improvisaation kurssilta ja harjoitteet etenivät naurun siivittämisenä. Muistamista vaativissa harjoitteissa, kuten nimi ja liike (ks. LIITE 1/1), pyysin auttamaan toisia tarvittaessa. Tällöin paineet eivät kasaudu vain yhdelle ihmiselle ja osallistuja huomaa, että voi tukeutua muihin ryhmän jäseniin.

Draamaprosessin alussa on tärkeää lämmittää keho ja mieli. Tanssi ja liike sanoina saattavat aiheuttaa negatiivisuutta ja vastahankaa, mutta draamaharjoitukset saavat ihmiset liikkumaan huomaamattaan. Fyysisen lämmittelyn tarkoituksena on herätellä kehoa ja harjoituksissa kannattaa varioida nopeutta, tempoa ja rakennetta (Jennings 1973, 14–17). Michael Rohdinkin (Rohd 1998, 28–29) mukaan lämmittelyharjoitusten tulisi olla hauskoja, eikä naurua kannata tässä vaiheessa kontrolloida. Se vapauttaa jännitystä ja yhdistää ryhmän jäseniä. Turvallisessa paikassa nauramisen tarve häviää ajan kuluessa tekemisen ilon ottaessa paikan (Rohd 1998, 28–29).

Lämmittelyissä kannattaa teettää hyvin pientä sekä hyvin suurta liikettä (Jennings 1973, 18). Liikkeen suurennuksessa (ks. liite 1/1) ja liikkeen matkimisessa (ks. liite 1/2) aloitetaan molemmissa pienestä liikkeestä ja lopetetaan suureen. Pyysin liikkeen suurentamisessa kiinnittämään erityistä huomiota siihen, että liike pysyisi mahdollisimman samankaltaisena. Tällä tavoin pajalaiset joutuivat keskittymään tekemiseen ja liikkumaan itselle epäominaisella tavalla. Molemmissa harjoitteissa osallistuja on huomaamattaan katsojana ja katsomisen kohteena. Tällaista harjoittelemalla tuleva esiintyminen ei tunnu enää niin pelottavalta. En kertonut liikkeen matkiminen-harjoituksen päämääriä etukäteen, vaan purin sen heti perään kyselemällä, millaisia havaintoja osallistujat tekivät. Kukaan ei ollut omasta mielestään liikkunut, mutta silti liikettä syntyi. Keskustelimme aiheesta ja päädyimme siihen huomioon, että ihminen tekee tiedostamattaan asioita, jotka eivät kuitenkaan jää muilta huomaamatta. Harjoitteen avulla on helppo näyttää, miten kaikki mitä osallistuja tekee vaikuttaa ryhmän muihin jäseniin.

Pari- (ks. LIITE 1/3) ja nimihippojen (ks. LIITE 1/4) tarkoitus on saada keho lämpimäksi, mutta tiukkojen sääntöjen vuoksi ne opettavat myös keskittymään. Jokainen peli ja leikki on tilaisuus harjoitella keskittymistä, sillä se on olennaista niiden onnistumiselle (Rohd 1998, 9). Keskittyminen onkin yksi kaikkien teettämäni harjoitusten tavoitteista, ja se korostuu erityisesti pallon heittelyssä ja tilassa kävelyssä (ks. LIITE 1/1). Keskittymiskyky on taito, jota täytyy harjoitella, ja se on lähtökohta kaikelle draamatyöskentelylle (Sinivuori & Sinivuori 2007, 209). Nuoret lähtivät peleihin yleensä innolla mukaan. Ryhmään mahduttui myös muutamia, jotka eivät selvästi pitäneet harjoitteiden fyysisyydestä. Muut saivat onneksi heidätkin mukaan innokkaalla esimerkillään.

Kuten Sue Jenningskin (Jennings 1973, 16–17) kirjoittaa, rentoutuminen on yksi lämmittelyharjoitusten tavoitteista ja mielikuvaharjoitukset helpottavat rentoutumista. Tämän vuoksi teetin rentoutumisharjoituksen (ks. LIITE 1/2), jonka aikana kehotin menemään itselle tärkeään paikkaan ja tutkimaan sitä kaikilla aisteilla. Nuoret asettuivat ympäri tilaa maakuulleen jumppamattojen päälle ja minä jäin tilan reunalle. Mielikuvien syntymiselle tulee jättää tarpeeksi aikaa ja ohjaajan tulee puhua vain johdatellessaan mielikuvaan (Sinivuori & Sinivuori 2000, 92). On hyvä olla valppaana ja seurata osallistujien reaktioita rentoutumisen aikana. Jos huomaa rauhatonta vääntelehtimistä, voi muuttaa omaa toimintatapaansa. Puhuin rauhallisella ja selvällä äänellä ja muistutin välillä aistimisesta. Rentoutumisen tarkoituksena ei ole kuitenkaan nukahtaa, joten sitäkin kannattaa pitää silmällä. Aisteihin liittyvät mielikuvaharjoitukset kehittävät mielikuvitusta sekä kykyä reagoida luottaen impulsseihin (Sinivuori & Sinivuori 2007, 182).

5.2.2 Siltaharjoitukset

Siltaharjoitusten kautta lämmittelyissä hankittu energia muuntuu luovaksi ja osallistujat voivat alkaa miettiä omia kiinnostuksen kohteitaan (Rohd 1998, 50). Blatnerin mukaan on miellyttävää saada hiljalleen tutkia ajatuksiaan kohti selkeyttä ja löytöjä (Blatner 1997, 57). Siltaharjoituksia voi tehdä yksin, pienryhmissä tai koko ryhmän kesken. On kuitenkin tärkeää ajatella rauhassa ja miettiä ensin omia mielenkiinnon kohteita. Osallistujat alkavat vapautua suhteessa toisiinsa ja tulevaan tehtävään ja heidän on helpompi jakaa tuntemuksiaan. Blatner määrittelee tärkeimmäksi päämääräksi ennen psykodraamaa spontaaniuden saavuttamisen (Blatner 1997, 57–58). Tällainen ilmapiiri on tavoittelemisen arvoinen ajatuksia ja haaveita tutkiessa myös kyseisessä draamatyöpajassa. Spontaanisuus tuottaa aitoa tekemistä.

Sosiometriset mittaukset, kuten mielipidejana (ks. LIITE 1/1), ovat oivia tapoja saada selville osallistujien asenteita, mielipiteitä ja suhtautumista käsiteltävään asiaan (Sinivuori & Sinivuori 2007, 257). Se onkin paljon käytetty menetelmä osallistavassa teatterissa. Tavoitteena oli lähestyä aihetta sekä saada pajalaiset tietoisiksi omista ajatuksistaan ja asenteis-

taan. Nuorten paneutuminen ja janan suosio ylitti odotukseni. Osa heistä mietti hyvin tarkkaan, mille kohdalle asettuisi ja perusteli mielipiteensä yksityiskohtaisesti, vaikka olisivat seisonneet keskellä janaa. Nuoret kertoivat tosissaan punninneensa väittämiä ja mietti-neensä asioita, joita ei yleensä tule niin tarkkaan ajateltua. Pari nuorista sanoi mielipideja-nan olleen draamatyöpajan mielekkäimpiä osuuksia. Harjoituksen kuvauksessa sanotaan: ”Jokaisen osallistujan mielipide on tärkeä eikä oikeaa vastausta ole.” (Sinivuori & Sinivuo-ri 2007, 258). Tämän lauseen sisällön voi liittää mielipidejanaan lisäksi kaikkeen draama-työskentelyyn.

Kirjoitusharjoituksen (ks. LIITE 1/2) tavoitteena oli vapaan assosiaation avulla tuoda alita-junnasta tiedostamatonta tiedostetuksi. Ihmisen on helpompi eritellä negatiivisia kuin posi-tiivisia puoliaan, minkä otin huomioon otsikkojen järjestyksessä. Pyysin nuoria ottamaan patjat, kynän ja paperia ja tilaa itselleen. Muutama pajalainen oli kyselylomakkeessa ker-tonut pitävänsä kirjoittamisesta. Nämä henkilöt paneutuivatkin kirjoitustehtävään selvästi muita innokkaammin ja kertoivat myös palautteessa pitäneensä harjoitteesta. Joillekin va-paaseen assosiointiin pääseminen tuotti vaikeuksia, sillä keskittymiskyky herpaantui aika ajoin. Muistutin, että paperille tulee kirjoittaa koko ajan ja kaikki mitä mieleen tulee otsi-ko- n vain pysyessä takaraivossa. Muutaman lämmittelyharjoituksen jälkeen pyysin nuoria palaamaan kirjoittamiinsa papereihin (ks. LIITE 1/2). He keksivät pienryhmissä kirjoitus-harjoituksen perusteella kaikille mahdollisimman monta ammattia. Tällä tavoin jokainen osallistuja sai tuoda esille omat ammatilliset ambitionsa, mutta paperille saattoi eksyä myös ominaisuuksien kautta uusia vaihtoehtoja. Koska ammatteihin tultaisiin palaamaan vasta seuraavana päivänä, halusin sulkea aiheen ensimmäiseltä päivältä. Siispä kevennyk-seksi pienryhmät esittivät ammatteja ja muut arvasivat (ks. LIITE 1/2).

Ominaisuuksien apteekissa (ks. LIITE 1/3) pääsee nimensä mukaan miettimään omia omi-naisuuksiaan. Ostettava ominaisuus on yleensä helpompi keksiä, kuin ominaisuus jota ha-luaa käyttää maksuvälineenä. Blatnerin (Blatner 1997, 64) mukaan tämä ei kerro vain osal-listujan passiivisesta tyylistä, vaan yksilön puutteellisesta käsityksestä sisäisistä voimava-roistaan. Hän esittelee kirjassaan harjoitteen nimeltä taikapuoti (Blatner 1997, 64), joka on samantyylinen ominaisuuksien apteekin kanssa. Siinä mennään kuitenkin syvemmälle osallistujan ajatusmaailmaan muiden tarkkaillessa. On tärkeää muistuttaa osallistujia, että maksuvälineenä toimii todella jokin ominaisuus, jossa on hyvä tai minkä kokee hyväksi.

Osa kommentoi, etteivät he keksi mitään, eikä heillä ole hyviä ominaisuuksia. En kuitenkaan luovuttanut, sillä halusin kaikkien miettivän, mistä he pitävät itsessään. Purkaessamme harjoitetta ringissä huomasin, miten toinen parista muisti paremmin varsinkin ostajan maksuvälineen. Tämä johtunee siitä, että on vaikea sanoa ääneen olevansa hyvä jossain tai pitävänsä jostain asiasta itsessään.

Kolmantena päivänä teetin lämmittelyharjoitteena pareittain patsaita aiheista (ks. LIITE 1/4). Michael Rohd (Rohd 1998, 62–63) esittelee samantapaisen harjoituksen, jossa muotoillaan parista patsaita aiheiden avustamana. Molemmissa harjoitteissa aiheiden tarkoitus on antaa mielikuvitukselle rakennusaineita. Patsaat voivat olla niin abstrakteja kuin haluaa, vääriä vastauksia ei ole. Yksi pajalaisista oli tällöin ensimmäistä kertaa mukana, joten senkin vuoksi oli hyvä virittäytyä aiheeseen. Harjoitus toimi ja nuoret uppoutuivat hienosti tekemiseen. He saivat valita tekemistään patsaista yhden ja me tarkastelimme niitä ryhmässä. Vaikka ohjeistin, ettei tarvitse etsiä taustalla ollutta aihetta, usein katsojat lähtivät sitä miettimään. Johdattelin heitä syvemmälle ja patsaiden ympärille alkoi muodostua tarinoita. Pyysin nuoria keksimään patsaille nimet ja miettimään, mitä esimerkiksi patsaan kuvastama henkilö voisi ajatella. Kaiutin eli toistin kaikki vastaukset, jotta kenenkään ajatus ei jäisi toisarvoiseksi.

5.2.3 Draama aktivoivana toimintana

Lämmittelyn ja siltaharjoitusten jälkeen sukelsimme kunnolla aiheeseen. Pyysin ottamaan edellisenä päivänä kerätyt ammattilistat esille ja valitsemaan sieltä kaksi omasta mielestä kiinnostavinta ammattia. Tämän jälkeen nuoret kirjoittivat molemmista ammateista kuvaukset antamieni kysymysten perusteella (ks. LIITE 3/1). Halusin nuorten miettivän ensin itse, miten he näkevät kyseisen ammatin ilman muiden osallistujien vaikutusta heidän ajatuksiinsa.

Jaoin ryhmän kahtia. Päätin ensimmäisen päivän perusteella ryhmäjaot etukäteen, jotta toiminta olisi mahdollisimman hedelmällistä ja sitä ylipäättään syntyisi. Olin huomannut joidenkin nuorista lähtevän välillä täysin sivuraiteille toisten ollessa hyvin keskittyneesti

tekemisessä mukana. Nuoret menivät ryhmiinsä ja jakoivat ammattikuvauksensa muiden kanssa. Tarkoitukseni oli pyytää aluksi valitsemaan henkilö, joka lukee molemmat ammattikuvaukset ääneen. Sen jälkeen valmistettaisiin yhteistyönä kohtaus (ks. LIITE 3/1) toista kuvauksista käyttäen. Näin ammatit ja ongelmat eivät sekoittuisi ja osallistujien mielenkiinto säilyisi heidän kuullessaan kohtausten välissä aina jotain uutta. Ohjeistin tehtävän puutteellisesti ja nuoret kertoivatkin kaikki kuvaukset saman tien toisilleen. Tämän vuoksi heti alkuun pystyi valikoimaan työstettäväksi ammatit, joissa oli selkeimmät ongelmat ja epävarmemmat jätettiin myöhemmäksi. Päivän edetessä väsymys kasvoi ja ajatustyö kävi raskaammaksi. Olisikin ollut parempi käydä läpi haasteellisimmat ensin osallistujien ollessa vielä virkeitä.

Ryhmien yhteistyö oli välillä takkuilevaa, mutta he onnistuivat innostamaan toisiaan tekemiseen. Kohtaukset syntyivät annetussa ajassa ja ne olivat yleensä tehty ohjeistuksen (ks. LIITE 3/1) mukaan. Muutama nuorista oli valinnut käsiteltäväksi ammatin, joka ei ollut heidän oma haaveensa, vaan sanoi siitä irtoavan helpommin tekemistä. Aluksi ajattelin valinnan johtuvan haluttomuudesta käsitellä aihetta, mutta huomasin aiheen tulevan ehkä liian lähelle. Etäännyttäminen on forum-teatterissa käytetty keino käsitellä ajankohtaisia ja yhteisöä lähellä olevia asioita. Tällöin vallitseva ongelma siirretään eri kontekstiin. Uskonkin nuorten käsitelleen omia ajatuksiaan ja pelkojaan etäännyttämisen kautta. Kuten jo aiemmin totesin, joidenkin ammattien kohdalla oli vaikeuksia löytää ongelmia. Erään kohtauksen päähenkilö halusi olla muusikko, mutta ei keksinyt ryhmänkään avustamana mikään tavoitetta jarruttaa. Kuitenkaan nuori ei ollut polulla kohti muusikon uraa. Muut ryhmän jäsenet ehdottelivat syitä, mutta ne tyrmättiin liian kliseisinä eli kuluneina. Sain tästä idean pyytää tekemään kohtauksen, joka sisältäisi kaikki kliseet mitä voi keksiä rahapulasta lähtien. Kohtauksesta tuli todella hauska ja piristävä. Pohdimme myös yhdessä miksi kliseet ovat niin käytettyjä ja kuluneita. Ovatko ne joskus olleet vain tapahtumia ja sanontoja toisten joukossa? Vaikka kohtaus oli farssimainen ylilyönti, siitä löytyi osallistujien mielestä paljon yhtymäkohtia tosielämään.

Nuoren, jonka ammattia kulloinkin käsiteltiin, tuli olla ohjaajana kohtaukselle ja päättää, kuka esittää päähenkilöä. Psykodraamassa päähenkilö ohjaa oman elämänsä tositilanteen käyttämällä apuhenkilöitä ja pääsee näin tarkastelemaan omaa toimintaansa ulkopuolelta (Blatner 1997). Halusin osallistujan pystyvän katsomaan toimintaa ulkoa päin ja antamaan

itselleen neuvoja kohtausta käsiteltäessä. Ohjeistin ryhmän tekemään ohjaustyötä yhdessä, ettei vastuu tuntuisi liian suurelta. Kaikille ei tarvinnut väkisin keksiä rooleja, sillä he saisivat vuoronsa näytellä seuraavissa kohtauksissa. Ne ryhmän jäsenet, joille ei riittänyt roolia kohtauksesta, olivat muiden osallistujien tavoin yleisönä. Yleisö ei kuitenkaan ole osallistavassa teatterissa vain katselijan roolissa, vaan heistä tulee forum-teatterissa käytetyn termin mukaisia katsoja-näyttelijöitä (Ventola & Renlund 2005, 69). Katsoja-näyttelijät havainnoivat ja vaikuttavat keskustelun sekä toiminnan kautta tarinan kulkuun.

Aloitimme jokaisen kohtauksen käsittelyn katsomalla ryhmän valmistaman esityksen, jolloin minä olin jo jokerin roolissa. Sen jälkeen kysyin yleisöltä, mitä siinä tapahtui. Kävimme puhumalla läpi kohtauksen juonen, jotta kellään ei olisi mennyt ohi kohtauksen käsittelyn kannalta oleellisia asioita. Kysyin, kuka oli päähenkilö ja oliko kohtaus todellinen eli uskottava. Yleisön jäsenet saattoivat olla eri mieltä päähenkilöstä ja tuolloin äänestettiin kumman kannalta lähtisimme kohtausta käsittelemään. Yleisö saattaa joskus ilmoittaa päähenkilöksi jonkun muun kuin tekijäporukan määrittelemän sorretun. Tällöin täytyy muuntaa suunnitelmia ja käsitellä kohtausta yleisön valitsemalta kannalta. Yleisön päätöksen helpottamiseksi jokeri voi esimerkiksi pyytää molemmat päähenkilövaihtoehdot kuumaan tuoliin (ks. LIITE 3/2).

Olin valmiiksi valinnut muutamia tapoja käsitellä kohtauksia. Ensimmäinen tapa, jota sovelsimme kaikkiin kohtauksiin, oli korvaaminen. Näyttelijät aloittavat kohtauksen uudelleen alusta ja kuka vain yleisön jäsen voi huutaa ”stop”, kun hänen mielestään päähenkilö voisi muuntaa tapahtumien kulkua tekemällä jotain toisin. Näyttelijät jähmettyvät paikoilleen ja jokeri kysyy, ”mitä päähenkilö voisi tehdä toisin?” kohtauksen keskeyttäjältä. Jos hän ei keksi ratkaisua, jokeri kysyy muilta yleisön jäseniltä. Ratkaisumallin ehdottaja pyydetään aplodien kannustamana lavalle esittämään päähenkilöä ja kokeilemaan ajatuksensa toimivuutta. Käyttämäni korvaustekniikka on muunnelma Boalin esittelemästä tavasta korvata (Boal 1992, 20). Katsoja-näyttelijä kokeili ehdottamaansa ratkaisua muiden näyttelijöiden esittäessä omia roolejaan. Jos tapahtumien suunta ei muuttunut, annoimme katsoja-näyttelijälle jälleen raikuvat aplodit, ja hän palasi takaisin paikalleen yleisöön. Keskustelimme hetken näkemästämme, siitä mikä toimi ja mikä ei, miksi toimi ja miksi ei. Muut osallistujat saivat kokeilla ehdotuksiaan samaan kohtaan tai pyysin näyttelijöitä jatkamaan pysäytetystä kohdasta ohjeistuksen yleisölle pysyessä samana. Jos ratkaisumalli oli kaikki-

en mielestä toimiva, keskustelimme siitä hetken.

Jos korvaaminen tuntui hankalalta tai ratkaisumalleja ei keksitty, käytin rinnalla tai korvaamisen sijaan ajatusääniä. Tällöin näyttelijät tekivät still-kuvan eli patsaan, jota osallistujat pystyivät tutkimaan sanomalla ääneen yhdellä lauseella, mitä kuvassa olevat henkilöt heidän mielestään ajattelevat. Lainasin tekniikkaa Augusto Boalin Toiveiden sateenkaaren menetelmistä, joiden tarkoituksena on Ventolan ja Renlundin (Ventola & Renlund 2005, 71) mukaan ”-- tutkia ihmisen kokemia, sisäisiä esteitä, jotka estävät häntä toteuttamasta toiveitaan ja halujaan”. Tätä menetelmää käyttäen emme saavuttaneet toiminnallista ratkaisua, mutta pääsimme tutkimaan henkilöiden ajatusmaailmoja, joka auttoi samaistumaan heihin paremmin.

Tarkastelimme henkilöiden ajatusmaailmoja myös kuuman tuolin avulla. Yleisö valitsee henkilön, kenestä he haluavat tietää lisää. Näyttelijä menee roolihahmoonsa istuessaan tuoliin yleisön eteen. Jokeri esittelee henkilön ja pyytää yleisöä esittämään hänelle kysymyksiä. Lopetimme jokaisen kohtauksen käsittelyn pyytämällä päähenkilön kuumaan tuoliin. Yleisö sai esittää kysymyksiä ja lopuksi pyysin kaikkia antamaan neuvoja päähenkilölle tulevaisuutta varten ja kannustamaan häntä. Tällä tavoin kaikki pääsivät sanomaan jotain, mukaan lukien osallistujia kenen kohtausta käsiteltiin. Harjoitus on muunnelma kannustuskujasta, jossa osallistujat kävelee muiden osallistujien muodostaman kujan läpi erilaisten keuhujen ja kannustusten saattelemana (Sinivuori & Sinivuori 2000, 74). Osa nuorisista sanoi myöhemmin saaneensa neuvoista ja kannustuksista uusia ideoita ja innostusta lähteä tavoittelemaan ammatillisia haaveitaan.

Jokerin pääasiallinen tehtävä on turvallisen ilmapiirin luominen. Hänen täytyy kysellä, motivoida ja kannustaa osallistujia. Hänen tulee olla koko ajan tilanteen tasalla ja haastaa osallistujia pohtimaan kohtauksen ongelmaa. Boalin (Boal 1992, 232–234) mukaan jokeri ei saa vaikuttaa yleisöön tuomalla ilmi omia mielipiteitään tai oletuksia, vaan hänen täytyy kyseenalaistamalla saada yleisö vastaamaan ja tekemään itse päätökset. Jokeri pitää huolen, ettei keskustelu lakkaa. Ilmapiirin lisäksi jokeri pitää huolen käytännön asioista, kuten ajankulusta. Tarkoituksena ei ole löytää ongelmalle yhtä ainoaa ratkaisua, vaan pohtia vaihtoehtoja. Katsoja-näyttelijät harjoittelevat oikeaa elämää varten ja oppivat mahdollisia taktiikoita ja strategioita vastustaa sortoa (Boal 1992, 20). Sorron vastustamisen sijaan

draamatyöpajassani on tarkoitus pohtia dialogisuuden kautta mitä ongelmatilanteessa voisi tehdä.

5.2.4 Purku

Keskustelimme harjoitteista yleensä ringissä istuen heti niiden jälkeen. Sen lisäksi päätimme jokaisen päivän ryhmäpurkuun, jolloin kaikki saivat sanoa, mitä on jäänyt päällimmäiseksi mieleen. Teimme yhteenvedon siitä, mitä päivän aikana on tapahtunut, ja keskustelimme omista tuntemuksista. Pyysin kaikkia sanomaan vuorollaan jotain, jotta hiljaisimmatkin pääsisivät ääneen. Pajalaiset jäsensivät ajatuksiaan hyvin. He antoivat rakentavaa palautetta draamaprosessista ja refleктоivat toimintaansa hienosti. Toisen päivän jälkeen huomasin kaikkien olevan hyvin väsyneitä, joten käytin purkukeskusteluun suunniteltua enemmän aikaa. Aluksi kaikki olivat hiljaisia, joten rikoin itse jään kertomalla olevani pitkän päivän jälkeen hyvin väsynyt. Mietimme yhdessä syitä väsymykseen ja päädyimme siihen tulokseen, että kokonainen päivä kohtausten työstämisestä, katsomista ja pohtimista on liikaa. Päivää olisi kannattanut jaksottaa lyhyemmillä tehtävillä. Viimeisenä teimme jokaisena päivänä saman päätösrituaalin, Maa-Zinkan (ks. LIITE 1/3). Psykodraamaistunnotkin päättyivät usein keskusteluvaiheeseen, joka voi johtaa tunnetason jännityksen alenemiseen ja lopuksi käytetään usein myös päätösrituaaleja (Blatner 1997, 116–117).

Vaikka on laitettu alulle virikkeitä kokeilla asioita uusilla tavoilla, niiden toteuttaminen on melkoinen haaste. Ohjaajan on tarpeen sisällyttää toimintaan keinoja, joissa voidaan laittaa täytäntöön opittuja asioita. (Blatner 1997, 106). Kohtausten uudistamisessa ja pohtimisessa tuli esille ideoita ja asioita, miten edetä polulla kohti ammatillisia päämääriä. Jos olisimme lopettaneet draamaprosessin kohtauksiin, vastaukset olisivat saattaneet jäädä leijumaan ilmaan. Teetin lopussa vielä kuvakollaasit (ks. LIITE 1/4), jotta osallistujille jää jotain konkreettista muistoksi draamatyöpajasta ja sen aikana saamistaan ideoista. Ihmiset ovat myös erilaisia oppimaan ja havainnoimaan, joten käsillä tekeminen ja visuaalisuus täydensivät prosessia.

”Kollaasi on yli sata vuotta vanha, alun perin kubistinen yhdistelmätekniikka, jossa erilai-

sia materiaaleja yhdistetään toisiinsa.” (Sinivuori & Sinivuori 2007, 213). Wankkurissa on kuvataidetiila, josta löytyi välineet kuvakollaasien tekoon. Olin leikannut valmiiksi ison läjän kuvia erilaisista lehdistä, mutta annoin luvan käyttää kaikkea materiaalia, mitä he tilasta löysivät. Ainoat tekniset ohjeistukset olivat, että kuvakollaasin pohjan tuli olla kirkkalla samankokoinen ja käytettävien kuvien ja niiden asettelun tuli herättää tekijässä tunteuksia. Pyysin tekemään kollaasista polun tästä päivästä tulevaisuuden haaveisiin. Selvensin nuorille, että vaikka he tulevat esittelemään kollaasinsa, he voivat piilottaa niihin merkityksiä, jotka avutuvat vain heille itselleen. Kollaasityöskentelyssä prosessi on tärkeä ja valmis kollaasi tuo tekijänsä väitteen tai käsityksen aiheesta esille (Sinivuori & Sinivuori 2007, 214). Osa nuorista olisi voinut jatkaa kollaasien työstämistä pitkälle, mutta aikarajoitteet pistivät vastaan. Työskennellessä ilmapiiri oli kevyt ja kaikki keskittyivät tarkkaan omaan tekemiseen. Välillä kuului huokailua ja joku sanoi ”en mää löyvä sellasta mitä haluan”. Tällöin kyselin, mitä nuori etsii ja kehotin keskittymään enemmän tunnelmaan kuin itse kuvaan. Kysyin voisiko kuvan ehkä korvata jollain, voisiko sen itse piirtää tai voisiko siitä vaikka kirjoittaa. Yritin jättäytyä taka-alalle ja antaa nuorille työrauhan, sillä en itse ainakaan osaisi keskittyä tekemiseen ohjaajan huohottaessa niskaan.

Kävimme läpi kaikki kuvakollaasit yksitellen. Aluksi kollaasin tekijä sai esitellä työnsä kokonaisuudessa ja sen eri osa-alueita. Osa oli tehnyt kollaasistansa konkreettisesti polun, joka alkoi paikasta a ja loppui paikkaan b. Toisien polku oli itse ratkottavissa. Kaikissa kollaaseissa oli sellaisia elementtejä, joita nuoret arvostavat ja haluavat elämäänsä. Melkein kaikista töistä näkyi rentoutumisen tärkeys, joka tarkoitti nuorille hieman eri asioita. Kuka rentoutui kavereiden parissa, kuka kynttilöiden ääressä. Nuoret olivat myös lisänneet kollaaseihinsa kevennyksiä kuten rentoutuminen alkoholia nauttimalla. Niinkin tärkeää aihetta kuin omaa ammatillista tulevaisuutta pohtiessa, huumori tuo kaivattua etäisyyttä aiheeseen. Muutamia nuorista eivät olleet kovin innokkaita kertomaan omasta kollaasistaan ja pari oli heittänyt sen enemmän vitsin puolelle. Tällöin esitin lisäkysymyksiä ja pyysin ryhmän muitakin jäseniä pohtimaan vastauksia. Kehotin myös kaikkia kyselemään ja tutkimaan toistensa kollaaseja. Draamaprosessin lopulla dialoginen vuorovaikutus olikin huippusaan, eivätkä pajalaiset päästäneet toisiaan helpolla. He saivat haluttomimmatkin ryhmän jäsenet mukaan keskusteluun ja pohdintaan.

6. TULOKSET JA POHDINTA

Draamatyöpaja toimi kokonaisuutena hyvin. Kaikki osallistujat täyttivät draamatyöpajan alussa (ks. LIITE 5) ja lopussa (ks. LIITE 6) ennalta suunnittelemani kyselylomakkeet. Kyselylomakkeisiin tuli merkitä osallistujan nimi, jotta osaisin yhdistää alku- ja loppukyselyt toisiinsa. Jälkeenpäin huomasin, että olisin pystynyt yhdistämään ne esimerkiksi koodisanan avulla. Näin osallistujat olisivat voineet vastata nimettöminä, mikä olisi saattanut vaikuttaa vastauksiin. Ilmapiiri oli draamaprosessin aikana luottavainen ja uskon nuorten vastanneen avoimesti. Ensimmäisenä päivänä osallistujia oli paikalla yhdeksän ja viimeisenä kaikki kymmenen. Halusin saada lomakkeiden avulla selville auttaako draamatyöpajatoiminta löytämään tai selkiyttämään ammatillisia toiveita. Toisessa kyselylomakkeessa (ks. liite 6) oli mahdollisuus antaa palautetta niin draamaprosessista, draamatyöpajasta kuin minun työskentelystäni ohjaajana. Kyselylomakkeiden lisäksi käytän tuloksien pohdinnassa prosessin aikana ja jälkeen tekemiäni muistiinpanoja sekä havaintoja.

Vain yhdellä osallistujalla oli alussa selkeä kuva ammatillisista haluistaan. Harva löysi itselleen kiinnostavaa ammattia draamaprosessin aikana, mutta muutama osallistujista kertoi palautteessaan ammatillisten haaveidensa selkiytyneen ja suurin osa oli kokenut toiminnan hyödylliseksi. Osallistuja, jolla oli selkeät haaveet alusta alkaen sanoi, ettei toiminnasta ollut hyötyä hänen ammatillisuuttaan ajatellen, mutta hän oli nauttinut työskentelystä. Toinen taas kirjoitti aluksi, ettei ollut saanut draamatyöpajasta mitään irti, mutta sanoi silti sen herättäneen ajatuksia. Draamaprosessi oli antanut uusia näkökulmia ja mahdollisuuden tarkastella haaveita eri kanteilta.

Eräässä palautteessa toivottiin, että ”voitaisiin näytellä positiivisetkin asiat”. Boalin mukaan on tärkeämpää saada aikaan hyvää keskustelua kuin hyvä ratkaisu (Boal 1992, 230). Erilaisten vaihtoehtojen pohtiminen ongelmien ratkaisemiseksi on mielestäni kehittävämpää, kuin toimivan ratkaisumallin löytäminen. Se jää nuoren omaksi tehtäväksi. Nuoret pääsivät kokeilemaan ajatuksiaan tilassa, jossa epäonnistuminen ei haitannut. Asioiden kokeminen käytännössä oli palautteiden perusteella mielekästä vaihtelua teoreettiseen lähestymistapaan. Eräs osallistuja oli kirjoittanut ensimmäiseen kyselylomakkeeseen, ettei välitä näyttelemisestä ollenkaan. Prosessin lopuksi täytetyssä lomakkeessa hän totesi

draaman olevan hyvä keino ammattien miettimiseen. Tämä on mielestäni oiva esimerkki draaman ja toiminnallisten menetelmien toimivuudesta sosiokulttuurisen innostamisen välineenä. Osallistuja ei enää keskittynyt näyttelemiseen ja sen aiheuttamiin tuntemuksiin vaan itseensä.

Olen pitänyt itseäni innostavana ohjaajana. Blatnerin (Blatner 1997, 59) mukaan ohjaaja näyttää omalla käyttäytymisellään mallia avautumisesta, spontaaniudesta, hyväksymisestä ja toisten kunnioittamisesta. Nauran, osallistun vitsailuun ja mokailen tuon tuosta. Teen selväksi milloin tulee keskittyä ja milloin voi olla vapaammin. Tällä kertaa en onnistunut sosiokulttuurisena innostajana niin hyvin kuin olisin toivonut. Ensimmäinen päivä meni hienosti ja ilmapiiri oli vapautunut, mutta toisena päivänä huomasin ryhmäläisten väsymyksen jo aamusta. Sää oli keho, jonka vuoksi monet osallistujista olivat myöhässä ja huonolla tuulella. Teimme lämmittelyharjoituksia, jotka piristivät tunnelmaa ja osallistujien motivaatio koheni hieman. Ensimmäisiä kohtauksia tehdessä nuoret olivat vielä innokkaasti mukana, mutta loppupäivästä jouduimme kaikki pinnistelemaan fokuksen säilyttämiseksi. Pelkäsin, ettemme ehtisi tehdä kolmen päivän aikana kaikkien kohtauksia, ja olin liian kiinni aikatauluissa. Minun olisi pitänyt joustaa ja muuntaa suunnitelmiani. Uskoisin, että jos kyse ei olisi ollut opinnäytetyöstäni, olisin osannut suhtautua tilanteeseen paremmin ja toimia hetkessä. Ajattelin lopputulosta enkä käsillä olevaa prosessia, mikä on virhe kaikessa vuorovaikutuksessa. Myös suurin osa nuorista ilmoitti kehitettäväksi puoleksi toisen päivän draamaosuuden. Keskustelimmekin siitä heti päivän purussa ja tulimme yhdessä siihen tulokseen, että draamaosuutta olisi voinut rytmittää eri tavalla. Opin virheestäni ja seuraava päivä meni erittäin hyvin. Samalla osallistujat huomasivat, että heidän mielipiteensä ovat minulle oikeasti tärkeitä.

Draama on toimiva aktivointimateriaali. Vaikka kaikki nuoret eivät valinneetkaan käsiteltäväksi todellisia haaveammattejaan, ongelmat olivat samankaltaisia. Monissa kohtauksissa nousi esille epäonnistumisen pelko ja ympäristön painostus. Eräs kohtaus käsitteli työnhaun haastavuutta. Siinä oli eritelty häiriötekijöitä Facebookiin jumittumisesta kavereiden oluelle pyytelyyn. Kohtaus synnytti hyvin paljon keskustelua ja jokainen osallistuja kertoi pystyvänsä samaistumaan päähenkilöön jollain tasolla. Osa kyseli, että ”onko teillä muillakin tällaisia ongelmia?”. Näin helpotuksen heidän olemuksessaan, kun he huomasivat, etteivät ole yksin ongelmiansa kanssa. Osallistujat antoivat rakentavia neuvoja päähenkilölle,

ja samalla itselleen. Nuoret tulivat yhdessä siihen lopputulokseen, ettei epäonnistuminen haittaa. Siitä ei kannata masentua, vaan jatkaa eteenpäin.

Vaikka en onnistunutkaan innostajana toivomani tason mukaan, en koe epäonnistuneeni. Aiemmat kokemukseni Wankkurissa antoivat vahvan tietoperustan. Työharjoitteluni aikana keväällä 2009 ehdin nähdä miten nuorten työpajat toimivat, miten työntekijät voivat auttaa nuoria ja mitä yhteistyötahoja on olemassa. Tämän vuoksi minun oli helppo opastaa nuoria hakemaan jatkossa neuvoa oikeilta tahoilta. Olin selvillä yhteisöstä ja kulttuurista, jossa toimin, mikä on erittäin tärkeää innostamisen kannalta. Nuoret tiesivät minun olleen viisi vuotta aiemmin heidän kanssaan samassa tilanteessa ja huomasin sen synnyttävän heissä luottamusta toimintaani kohtaan. Rohkaisinkin heitä tutkimaan vaihtoehtojaan käyttämällä itseäni esimerkkinä. ”Minäkin löysin polkuni, miksi te ette löytäisi?”.

Yksi tehtävistäni oli huolehtia keskustelun syntyemisestä ja onnistuin tavoitteessa väsymyksenkin keskellä. En voi ottaa kaikkea kunniaa itselleni, sillä ryhmä oli läpi prosessin hyvin vuorovaikutteinen. Ryhmässä oli muutama nuori, jotka kyseenalaistivat ja kommentoivat toisia koko ajan. Kukaan ei ollut kuitenkaan liian päälle käyvä, vaan he tiesivät hyvin niin omat kuin muidenkin rajat. Nuoret vastailivatkin innokkaammin toistensa asettamiin kysymyksiin ja ryhmän vertaistuki oli todella tärkeässä asemassa. Osa nuorista oli kiinnittänyt tähän huomiota kysymyslomakkeiden vastauksissaan. Monien palautteiden mukaan oli ollut rakentavaa kuulla muiden samassa tilanteessa olevien mielipiteitä. Vaikka kaikki eivät aina olleetkaan samaa mieltä, he kuuntelivat ja kunnioittivat toisiaan. Tällaista dialogisuutta oli ilo seurata.

Kaiken kaikkiaan draamaprosessi oli onnistunut ja draamatyöpaja toimiva. Vaikka vain osa nuorista pääsi konkreettisesti lähemmäs ammatillisia haaveitaan, kaikki kertoivat joutuneensa tosissaan pohtimaan asioita. Ohjaajana tehtäväni onkin laittaa ajatusprosessi liikkeelle ja toivoa sen poikivan vastauksia tulevaisuudessa. Adam Blatnerin (Blatner 1997, 13) mukaan ”Käynnistämällä todellinen vuorovaikutus saadaan fyysinen keho ja mielikuvitus liikkeelle, ikään kuin käsiteltävä tilanne avautuisi nykyhetkessä: tämä tuo tietoisuuteen monia ajatuksia ja tunteita, jotka eivät yleensä pääse esille silloin, kun tuosta tilanteesta vain keskustellaan”. En voi varmuudella sanoa olisiko samaan tulokseen päästy pelkän keskustelun kautta, mutta mielenkiinnon ylläpitäminen kolmen päivän ajan olisi ollut il-

man toiminnallisia harjoituksia todennäköisesti mahdotonta. Pienillä muutoksilla, kuten lyhyemmillä ja eri tavoin rytmittyillä päivillä, uskon draamatyöpajan olevan hyvä tapa pohtia ammatillisia polkuja.

LÄHTEET

Boal, A. 1992. Games for actors and non-actors. London and New York: Routledge.

Blatner, A. 1997. Toiminnalliset menetelmät terapiassa ja koulutuksessa. Psykodraaman ja sosiodraaman tekniikat käytäntöön sovellettuna. Naantali: Suomen Morenoinstituutin julkaisusarja nro 2. Resurssi.

Etäpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Etäpelto & J. Onnismäa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansainvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 26-49.

Hämäläinen, J. 2000. Sosiaalipedagoginen strategia koulutuksesta ja työstä syrjäytyneiden ja syrjäytymisuhan alla elävien nuorten auttamiseksi. Kuopio: Snellman-instituutti.

Hämäläinen, J. & Kurki, L. 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo: WSOY.

Jennings, S. 1973. Remedial Drama. London: Adam & Charles Black.

Kallunki, A. & Kangaskesti, A. 1997. ”Jokainen rakentaa sen tien sitte itte” Tutkimus yhdeksän oululaisnuoren koulun keskeyttämisestä ja suhtautumisesta koulutukseen. Teoksessa K. Ruoho & M. Ihatsu (toim.) Kasvatuksellisia ja kuntoutuksellisia katsauksia nuorten syrjäytymiseen. Helsinki: NUORAn julkaisuja Nro 4 Mannerheimin lastensuojeluliitto, 69-78.

Kolppanen, A-S. & Lintumäki, A. & Rautio, S. 2009. Toimintasuunnitelma 2009 Taide- ja Mediapaja Wankkuri. Oulu: Oulun kaupunki/ Nuorisoasiainkeskus.

Nyyssölä, K. & Pajala, S. 1999. Nuorten työura. Koulutuksesta työelämään siirtyminen ja huono-osaisuus. Tampere: GAUDEAMUS.

Oulun kaupungin nuorisoasiainkeskus. Laatukäsikirja. Nuorten työpajatoiminta 2009.

Ora, L. 2005. Teatteri-ilmaisun ohjaajana yhteisöissä. Teoksessa M-R. Ventola & M. Renlund (toim.) Draamaa ja teatteria yhteisöissä. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia. 106-113.

Paterson, D. 1998. Foreword. Teoksessa M. Rohd Theatre for Community, Conflict & Dialogue. The Hope Is Vital Training Manual. Portsmouth: Heinemann. ix-xiv.

Pekkala, T. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet. 2004. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Rohd, M. 1998. Theatre for Community, Conflict & Dialogue. The Hope Is Vital Training Manual. Portsmouth: Heinemann.

Routarinne, S. 2004. Improvisoi!. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Sinivuori, P. & Sinivuori, T. 2000. Esiripusta aplodeihin. Opas harrastajateatteriohjaajille ja ilmaisukasvattajille. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Sinivuori, P. & Sinivuori, T. 2007. Esiripusta arvoihin. Toiminnallinen draamakasvatuskirja. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Stenström, M-L. 1993. Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Teoksessa A. Etäpelto & R. Miettinen (toim.) Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Painatuskeskus – Kasvatustieteiden tutkimuslaitos.

Ventola, M-R. & Renlund M. (toim.). 2005. Draamaa ja teatteria yhteisöissä. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

Draamatyöpajan suunnitelma

1. päivä

- Tasot

Seisotaan ringissä. Ohjaaja kysyy ”mikä on vireystasonne tässä hetkessä?”. Sekä ohjaaja, että osallistujat näyttävät tasonsa ohjaajan laskettua kolmeen. Seuraavaksi ohjaaja kysyy ”mikä on keskittyneisyystasonne tässä hetkessä?”. Sama toistuu.

(tarkoitus: olla rehellinen itselle ja muille. Ei tarvitse esittää jotain muuta mitä on. Kuitenkin yrittää parhaansa.)

- Ohjaajan sekä toiminnallisen työpajan esittely
- Draamasopimus
- Nimileikki – nimi ja liike

Seisotaan koko ryhmän ringissä, harjoitus toteutetaan vastapäivään. Ensimmäinen sanoo oman nimensä tehden samalla jonkin liikkeen. Seuraavana vuorossa oleva toistaa edellisen nimen ja liikkeen, kaikkien ringissä olevien seurattessa esimerkkiä, ja keksii sitten oman liikkeen. Näin tehdään viimeiseen rinkiä asti toistaen kaikki ensimmäisestä nimestä ja liikkeestä alkaen.

(tarkoitus: opetella nimet, lämmitellä, keskittyä)

- Ensimmäisten kysymyslomakkeiden täyttäminen
- Liikkeen suurennus

Seisotaan ringissä. Kuka vain voi aloittaa ja tehdä jonkin pienen liikkeen. Seuraava tekee saman liikkeen hieman suurempana. Liike vaihtuu jonkun päättäessä, ettei voi enää suurentaa edellistä liikettä. Kiinnitä huomio liikkeiden yhdenmukaisuuteen (esim. jos liike tapahtuu oikealla kädellä, sen täytyy tapahtua aina oikealla kädellä).

- Mielipidejana (väittämät ks. liite 2)

Ohjaaja asettaa kaksi tuolia muutaman metrin päähän toisistaan vastakkain. Toisessa lukee ”täysin samaa mieltä” ja toisessa ”täysin eri mieltä”. Ohjaaja lukee lapulta väittämiä ja osallistujat asettuvat tuolejen muodostamalle janalle milipiteidensä mukaisesti. Ohjaaja kysyy perusteluja muutamalta jokaisen väittämän kohdalla. Joka välissä poistutaan janalta miettimään uutta väittämää.

- Pallon heittäminen

Kävellään tilassa. Sanotaan jonkin ryhmäläisen nimi, otetaan katsekontakti ja heitetään

pallo hänelle. Kun tämä osio sujuu, vaihdetaan nimi ensimmäiseksi sanaksi mikä tulee mieleen. Toisessa vaiheessa on hyvin tärkeää ottaa turvallisuuden vuoksi ensin katsekontakti!

- Kirjoitusharjoitus

Jokaiselle osallistujalle annetaan kynä ja paperia. Osallistujat ohjeistetaan kirjoittamaan otsikko ja vapaasti keksimään sanoja tämän alle. Tarkoituksena ei ole tehdä tarinaa. Jokainen otsikko kirjoitetaan tyhjälle paperille. Aloitetaan vapaalla assosiaatiolla. Tämän jälkeen otsikot ovat ”minä en pidä”, ”minä pidän”, ”minä en osaa”, ”minä osaan” ja ”minä haluaisin”. Aikaa annetaan kahdesta viiteen minuuttia otsikkoa kohden. (positiivisille Enemmän, kuin negatiivisille. Pieni tauko aina välissä, kynä alas ja silmät kiinni)

- Liikkeen matkiminen

Seisotaan ringissä. Kaikki katsovat esim. itsestään viidettä henkilöä vasemmalla. Yritetään aluksi olla mahdollisimman paikallaan, sitten aletaan matkia katsottavaa henkilöä.

(miksi syntyy liikettä, vaikka ollaan paikallaan? Miten kaikki vaikuttaa kaikkeen jne.. keskittyminen)

- Kävellään tilassa. Kuka vain saa yhtäkkiä pysähtyä, kaikki pysähtyvät huomattuaan tämän. Ensimmäisenä pysähtynyt voi lähteä liikkeelle kaikkien pysähtyttyä. (Juoksulla. Pysähtyessä joku sana.)

(keskittyminen, kokonaisvaltainen oleminen, tilan hahmotus, tajunnan laajennus)

- Rentoutus

Osallistujat asettuvat maahan makaamaan silmät kiinni. Ohjaaja pyytää heitä jännittämään ja rentouttamaan lihaksiaan ruumiinosa kerrallaan ja viimeiseksi koko kehon. Ohjaaja pyytää rauhallisella äänellä osallistujat menemään mieleensä itselleen tärkeään paikkaan ja rauhassa aistimaan tätä paikkaa. Lopulta palataan hiljalleen todellisuuteen.

- Osallistujat lukevat itse aiemmin kirjoittamansa paperit läpi. Huomaako jotain mitä ei ole ehkä aiemmin ajatellut? Jakaudutaan pienryhmiin, joissa kaikki lukevat vuorollaan ääneen laput otsikoilla ”minä osaan” ja ”minä haluaisin”. Ryhmäläiset keksivät yhdessä mahdollisimman monta ammattia, joissa yhdistyy lapuissa olevia ominaisuuksia. Lappujen kirjoittaja kirjaa ammatit itselleen ylös. (ei tarvitse olla kaikkien ammattien mieluisia, täytyy vain miettiä ominaisuuksia mitä lapuista löytyy).
- Pienryhmät valitsevat jokaisen lapusta ammatin. Nopean suunnittelun jälkeen ammatit esitetään muiden yrittäessä arvata.

- Ominaisuuksien apteekki

Jaetaan ryhmä pareihin. Toinen on ensin asiakas ja toinen on apteekkari. Asiakas miettii ominaisuuden, jota haluaisi ostaa (esim. kärsivällisyys). Apteekkari kertoo missä muodossa ominaisuutta saa ja miten sitä käytetään (esim. yksi tabletti kolme kertaa päivässä). Asiakas maksaa ominaisuuden jollain hyvällä ominaisuudella, jonka omasta mielestään omaa (esim. huumorintaju).

- Päivänpurku. Millaista on ollut? Minkälaiset fiilikset? Mikä on ollut kivaa, mikä ei?
- Maa-Zinka

Seisotaan ringissä. Ensimmäinen työntää kädet eteen ja huutaa ”maa”. Jokainen tekee näin vuorollaan mahdollisimman nopeasti ja jatkaa, kunnes viimeinenkin huutaa ”maa”. Kaikki vetävät kädet yhtä aikaa taakse ja huutavat ”zinka”.

(tarkoitus: puhdistaa ilmapiiri, keuhkot, mieli ja keho)

2. päivä

- Tasot
- Parihippa

Muodostetaan parit ja he ottavat toisiaan käsikynkistä kiinni. Yksi jää ilman paria ja on ensimmäinen hippa. Jos hippa saa jonkin parin irrallaan olevasta kädestä kiinni, ottavat he toisiaan käsikynkästä kiinni. Toinen parista jää hipaksi. Jos osallistujia on parillinen määrä, ohjaaja osallistuu hippaan.

- Nimihokema

Seisotaan ringissä. Ohjaaja näyttää perusrytmin, joka menee ”käsillä läpsäytys reisiin, kädet yhteen, oikea peukalo olkapäätä kohti, vasen peukalo olkapäätä kohti”. Tämän opittua lisätään nimet. Oikean peukalon kohdalla sanotaan oma nimi, vasemman peukalon kohdalla jonkun toisen osallistujan nimi. Kenen nimi on viimeisimpänä sanottu, jatkaa.

- Draamaosuus
- Päivänpurku

3. päivä

- Tasot
- nimihippa
- Patsaita aiheista

Osallistujat ottavat pareittain hieman tilaa. Toinen parista ottaa jonkin asennon, toinen jatkaa patsasta omalla kehollaan. Hetken päästä ohjaaja huutelee aiheita taustalle (unelma, pelko, ahdistus, uskallus, raha, arki, käytäntö, elämä) ja parit tekevät patsaita toisensa jälkeen pysähtymättä. Tämän jälkeen parit valitsevat itselleen mieluisimman patsaan ja näyttävät sen pari kerrallaan muille. Muut keskustelevat patsaista ohjaajan johdolla. Tarkoitus ei ole löytää oikeaa aihetta tai ratkaisua patsaalle, vaan puhua siitä mitä se tuo mieleen.

- Draamaisuus (mitä jäänyt edelliseltä päivältä jäljelle)
- Kuvakollaasi (ohjeistus ks. liite 4)
- Kuvakollaasin purku

Ohjaajan johdolla kaikki esittelevät vuorotellen omat kollaasinsa. Jokaisesta kollaasista keskustellaan koko ryhmän kesken (esim. ”mitä näette”, ”millaisia ominaisuuksia”, ”mitä ammatteja”).

- Toisen kyselylomakkeen täyttö (jäi seuraavalle päivälle, Wankkurin oma henkilökunta teetti)
- Loppupurku

Ylimääräisiä:

- Parin sively ja nosto

Jaetaan ryhmä pareihin. Parit vuorollaan sivelevät ensin toista paria päästä varpasiin ja kokeilevat nostaa. ”Miltä tuntuu nostaa? Miltä tuntuu olla nostettavana?”. Sively toistuu varpaista päälakeen ja parit kokeilevat nostoa uudelleen. ”Tuntuiko pari erilaiselta? Painavammalta tai kevyemmältä?”

(rentouttaa ja hyvä lopetus pohdiskelulle. Tuulesta temmattu hetkessä)

- Nivelten pyörittely

Pyöritellään kaikkia niveliä ensin yksi nivel kerrallaan, sitten yhden raajan nivelet kerrallaan. Varioidaan liikkeen nopeutta ja kokoa. Lopuksi yritetään pyörittää kaikkia niveliä yhtä aikaa.

VÄITTÄMÄT:

- Olen pirteä
- Minulla on unelmia
- Tiedän missä olen kahden vuoden päästä
- Tiedän missä haluaisin olla kahden vuoden päästä
- Teen itse omat päätökseni
- Haluan opiskella
- Olen itsenäinen
- Tiedän mitä haluan
- Olen riippuvainen muista ihmisistä
- Haluan työpaikan
- En voi muuttaa elämääni
- En halua muuttaa elämääni
- Olen oman elämäni herra

Draamaosuuden ohjeistus:

Valitse papereista tai omasta päästä kaksi (2) ammattia. Vastaa kysymyksiin:

- mitä ammatissa vaaditaan
- miksi se kiinnostaa
- miksi en tee sitä vielä
- mitkä ovat kompastuskiviä
- mikä ammatissa (sen saamisessa tai tekemisessä) on vaikeaa
- millainen on arkipäivä ko. Ammatissa

Kerro pienryhmälle omasta ammatistasi. Ryhmäläiset voivat esittää tarkentavia kysymyksiä. Tehkää lyhyt, noin kolmen minuutin pituinen kohtaus, joka kuvastaa arkipäivän tilannetta ammatissa tai siihen hakemisessa. Valitkaa päähenkilö esittämään ammatissa toimijaa. Kohtaus päättyy konfliktiin eli ratkaisemattomaan, epätoivottuun tilanteeseen. Sellaiseen tilanteeseen, mikä on ehkä estänyt sinua tavoittelemasta ammattia tai mikä sinua epäilyttää tai jarruttaa tällä hetkellä. Ryhmäläiset voivat auttaa kaivamaan tietoja ulos. Sinä olet kohtauksen ohjaaja, mutta ryhmäläiset auttavat, ideoivat ja tukevat. Keksikää kohtaukselle nimi.

Jos rooleja ei löydy kaikille, kaikkien ryhmän jäsenten ei tarvitse olla lavalla. Jossain vaiheessa kaikki pääsevät kuitenkin lavalle, sillä teemme useamman kohtauksen. Tehkää kohtauksia kuitenkin yhteistyönä kaikkien kesken.

Jos estot ovat päänsisäisiä, miten ne voisi draamallistaa? Muistaa, tämä on fiktiota. Äänet voivat olla myös ulkopuolella teatterissa (esimerkiksi äidin hahmossa).

Muistakaa:

- selkeä päähenkilö
- jokaiselle henkilölle nimi, jotta he erottuvat oikeista itseistämme
- kohtaus loppuu ei-toivottuun tilanteeseen ja still-kuvaan
- kesto on noin kolme minuuttia
- kullakin on 15 minuuttia aikaa kertoa oma ”tarina” ja harjoitella kohtaus
- käsitellään erilaisin toiminnallisin keinoin

Ohjaajalle:

Katsotaan kohtaaus ensin läpi keskeytyksettä. Käydään keskustelemalla läpi koko tapahtumakaari ja päätetään päähenkilö.

Seuraavalla kerralla ohjeistetaan yleisö keskeyttämään kohtaaus heti, kun he näkevät päähenkilöllä tilaisuuden tehdä jotain toisin toiminnan suuntaa muuttaakseen edullisemmaksi hänen tavoitteitaan ajatellen. Kohtaus keskeytetään huutamalla ”stop”. Ohjaaja kysyy mitä voitaisiin tehdä toisin ja pyytää ratkaisumallin esittäjää korvaamaan päähenkilön kohtauksessa.

Kohtauksesta tehdään still-kuvia ikään kuin joku olisi ottanut valokuvan jossain vaiheessa kohtausta. Yleisöä kehoitetaan sanomaan yhdellä sanalla tai lauseella mitä henkilöt voisivat ajatella.

Jokaisen kohtauksen lopuksi otetaan päähenkilö kuumaan tuoliin. Hänelle annetaan neuvoja, esitetään kysymyksiä, kannustetaan, kehutaan ja kerrotaan mitä itse näkisi ammatissa hyödylliseksi osata ja tietää. Kuumaa tuolia voidaan käyttää tarvittaessa muissakin kohdissa selvittämään henkilöiden ajatusmaailmaa.

Kuvakollaasin ohjeistus:

Tee kuvakollaasi omista ammatillisista haluistasi. Tee kuvakartta tyylillä ”lähtökohta – matka – määränpää”. Käytä itseäsi inspiroivia lehtikuvia. Niiden ei tarvitse esittää välttämättä mitään, kunhan ne tuovat sinussa esiin haettuja tunteita (sellaisia, mitä haluaisit tulevaisuuteesi). Esittelemme kollaasit lyhyesti koko ryhmälle, mutta sen ei tarvitse aueta kokonaan kuin sinulle. Kollaasissasi voi olla siis piilotettuja haluja ja toiveita, joita sinun ei ole pakko kertoa muille.

ONKO SINULLA TOIVEAMMATTIA? MIKÄ SE ON?

OLETKO TYÖSKENNELLYT TOIVEAMMATISSASI?

MITÄ HALUAISIT SAAVUTTA A SEURAAVAN KAHDEN VUODEN SISÄLLÄ?

MITEN ONNISTUISIT TÄSSÄ?

MITÄ ODOTAT TULEVALTA TYÖPAJALTA?

VAPAA SANA:

OVATKO AMMATILLISET TOIVEESI SELKIYTYNEET TAI MUUTTUNEET TYÖPAJAN AIKANA?

OLETKO SAANUT UUSIA IDEOITA TAI AJATTELEMISEN AIHETTA TYÖPAJAN AIKANA?

MITÄ TYÖPAJASSA OLI HYVÄÄ?

MITÄ TYÖPAJASSA OLI KEHITETTÄVÄÄ?

VASTASIKO TYÖPAJA ODOTUKSIASI?

VAPAA SANA: